

Jill Mehlbye

Opkvalificering af den tidlige indsats

– ved tidlig opsporing af børn i en socialt udsat position

Forskningsrapport

Publikationen *Opkvalificering af den tidlige indsats – ved tidlig opsporing af børn i en socialt udsat position* kan downloades fra hjemmesiden www.kora.dk

© KORA og forfatteren

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater, er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til KORA.

© Omslag: Mega Design og Monokrom

Udgiver: KORA

ISBN: 978-87-7509-570-4

5003/10273

Maj 2013

KORA
Det Nationale Institut for
Kommuners og Regioners Analyse og Forskning

KORA er en uafhængig statslig institution, hvis formål er at fremme kvalitetsudvikling, bedre ressourceanvendelse og styring i den offentlige sektor.



Det Nationale Institut
for Kommuners og Regioners
Analyse og Forskning

Købmagergade 22
1150 København K
E-mail: kora@kora.dk
Telefon: 444 555 00

Forord

Foreliggende forskningsrapport er udarbejdet som resultat af et treårigt udviklingsprojekt i 2010-2012 målrettet kommuner, der ønsker ideer til udvikling af nye metoder i opsporingen af børn i en socialt udsat position med henblik på opkvalificering af den tidlige indsats.

I forskningsrapporten præsenteres Opsporingsmodellen, som er resultatet af tre års arbejde med udvikling og afprøvning af nye og effektive metoder med henblik på at opdage de tidlige signaler hos børn på, at de ikke trives og derfor har brug for særlig støtte og opmærksomhed. Opsporingsmodellen sætter fokus på den tidlige opsporing og har til formål at danne grundlaget for en eventuel senere og nødvendig indsats over for barn og eventuelt familie.

Opsporingsmodellen er udviklet i et samarbejde mellem forskningsinstitutionen, KORA (det tidligere AKF), UdviklingsForum og Assens, Norddjurs, Haderslev, Viborg og Vordingborg Kommuner.

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har stået for støtten til kommunernes selvevalueringer omkring afprøvningen af Opsporingsmodellen.

Socialstyrelsen har taget initiativ til projektet med udvikling af en opsporingsmodel og har finansieret hele projektet inklusive støtten til kommunernes implementering og afprøvning af Opsporingsmodellen.

KORA ved programleder Jill Mehlbye har stået for den overordnede projektledelse i tæt samarbejde med UdviklingsForum ved John Andersen. Studentermedarbejder Anne Katrine Sjørlev, KORA, har gennem hele projektperioden assisteret på projektet.

Der foreligger to tidligere rapporter om udviklingen af og erfaringen med Opsporingsmodellen. Den første præsentation af modellen og de foreløbige resultater af arbejdet med modellen blev beskrevet i en rapport november 2011 (Mehlbye, Andersen & Hansen 2011). Den næste rapport bestod i et idékatalog med tilhørende bilagsbind, hvor kommunernes konkrete implementering af modellen og dens enkelte metoder blev beskrevet (Mehlbye & Andersen 2012a) med eksempler fra kommunerne (Mehlbye & Andersen 2012b).

Den foreliggende forskningsrapport præsenterer modellen og de bagvedliggende teorier og forskningen på området, som danner basis for modellen, eksempler på kommunernes arbejde med modellen, de vigtigste resultater af arbejdet med modellen i kommunerne samt udviklingen og implementeringen af modellen.

Jill Mehlbye

Maj 2013

Indhold

Sammenfatning	5
1 Præsentation af Opsporingsmodellen	7
1.1 Introduktion.....	8
1.2 Beskrivelse af Opsporingsmodellen	9
2 Udviklingen af Opsporingsmodellen	18
2.1 Introduktion.....	18
2.2 Processen omkring udviklingen af Opsporingsmodellen.....	19
2.3 Resultater af forskningsindsamlingen	20
2.4 Resultater af indsamling af praksisviden	24
2.5 Krav til modellen på basis af vidensopsamlingen.....	28
2.6 Implementeringen af modellen	30
2.6.1 Processen omkring implementeringen	30
2.6.2 Projektets organisering og ledelse i kommunerne	31
2.6.3 Kommunernes implementeringsstrategier	32
2.7 Løbende vidensindsamling om kommunernes afprøvning af opsporingsmodellen	34
3 Modellen i praksis i kommunerne	36
3.1 Ekstern faglig sparring.....	36
3.2 Småbørnsteam	39
3.3 Trivselsskemaer og trivselsvurderinger	41
3.4 Overgangsskemaer og evalueringsmøder	46
3.5 Dialogmodel og tovholderfunktion.....	49
3.6 Hurtig reaktion på underretninger og styrkelse af samarbejdet	50
4 Resultater af og gevinster ved brugen af Opsporingsmodellen	53
4.1 Spørgsmålet om effekt, virkning og resultat	53
4.2 Hvad var målene med Opsporingsmodellen?.....	54
4.3 Blev modellen og dens enkelte metoder og værdier implementeret i kommunerne?	55
4.4 Hvad betingede især en vellykket implementering?	56
4.5 Vigtigste forventninger og virkninger af modellen – status marts 2011	57
4.6 Vigtigste virkninger af modellen – status marts 2012.....	61
4.7 Vigtigste virkninger af modellen – status marts 2013.....	64
5 Implementeringen af modellen – hvad lærte vi?	69
5.1 En krævende implementeringsproces.....	69
5.2 Fremmende faktorer	70
5.3 Hæmmende faktorer	72
5.4 Læring og de videre perspektiver	73
6 De videre forskningsperspektiver	77
Litteratur	80

Sammenfatning

Efteråret 2009 igangsatte Socialstyrelsen en opgave om udvikling af en model for tidlig opsporing af socialt udsatte børn med henblik på at opkvalificere den tidlige indsats i kommunerne.

Fem kommuner indgik i et samarbejde med forskere i KORA (det tidligere AKF) og UdviklingsForum om udvikling og afprøvning af en model for tidlig opsporing af børn med vanskeligheder med henblik på at sikre en tidlig indsats over for socialt udsatte børn i alderen 0-10 år. De fem kommuner, som indgik i samarbejdet, var: Assens, Norddjurs, Haderslev, Viborg og Vordingborg.

Efter et halvt års arbejde var der udviklet en Opsporingsmodel, som tog udgangspunkt i den foreliggende forskningsmæssige viden på området og i kommunernes erfaringer fra praksis med hensyn til barrierer for tidlig opdagelse af en eventuel problemudvikling hos et barn.

Den udviklede Opsporingsmodel og dens metoder tog udgangspunkt i følgende tre grundlæggende værdier:

1. Barnets adfærd ses i den sociale kontekst, det er en del af, og der skal være fokus på barnets ressourcer og ikke dets mangler.
2. Forældrene indgår som aktive samarbejdspartnere med de professionelle og skal ses som en ressource i samarbejdet, når et barns problemer skal løses.
3. Det tværfaglige samarbejde og de tværfaglige ressourcer vægtes højt, og der skal skabes fælles begreber og forståelse af hinandens praksis på tværs af fag og sektorer.

Der udvikledes syv opsporingsmetoder som led i Opsporingsmodellen, som skulle implementeres og afprøves i alle fem kommuner, nemlig følgende:

1. Regelmæssig ekstern sparring og supervision af alle frontmedarbejdere som led i en løbende opkvalificering.
2. Etablering af et småbørnsteam, hvor viden om de helt små børn samles og spredes til alle, der arbejder med de helt små børn i kommunen.
3. Trivselsskema, som anvendes til en løbende og regelmæssig vurdering af alle børns trivsel i alderen 0-10 år.
4. Overgangsskema, som sikrede, at viden om de enkelte børn og deres eventuelle vanskeligheder overgives fra en institution til den næste, når et barn overgår fra en institution til en anden institution/skole, således at den modtagende institution/skole kan imødekomme eventuelle særlige behov for støtte hos "nye" børn.

5. Dialogmodel, som sikrer mere effektive og målrettede møder omkring børn med særlige vanskeligheder.
6. Tovholder, som sikrer koordinering mellem de professionelle og deres handlinger i forhold til et barn samt sikrer, at forældre er fuldt informerede omkring alle tiltag og beslutninger omkring deres barn.
7. Hurtig reaktion på underretninger ved implementering af Barnets reform.

Opsporingsmodellen er implementeret og afprøvet i de fem kommuner over en periode på 2½ år. Implementeringen viste sig at være en meget krævende proces, hvor de enkelte kommuners projektlederes formidling af modellen til alle frontmedarbejdere i kommunen samt ledelsesopbakningen både på centralt og decentralt niveau i kommunerne viste sig at være nogle af de mest afgørende faktorer for en vellykket implementering.

Vidensopsamlingen, som har fulgt implementeringens forløb og resultaterne af afprøvningsperioden af Opsporingsmodellen, viser, at især trivselsskema kombineret med den løbende eksterne sparring og overgangsskema har succes og viser gode resultater i kraft af, at de fem kommuner bl.a. kan registrere, dels at børn med vanskeligheder nu opdages på et tidligere tidspunkt i deres opvækst end tidligere, hvilket betyder, at de oftere kan støttes og hjælpes inden for de normale rammer i institution og skole uden særforanstaltninger, dels at det tværfaglige samarbejde er blevet styrket. Desuden kan frontmedarbejdere og ledere i sundhedsplejen, dagplejen, daginstitutionerne og skoler/SFO fortælle, at de nu har fået en systematik og et fælles sprog ind i deres arbejde, som de ikke har haft tidligere. Endelig er forældresamarbejdet blevet styrket, og forældrene inddrages nu på et langt tidligere tidspunkt end før implementeringen af Opsporingsmodellen.

Alle fem kommuner fortsætter med arbejdet med Opsporingsmodellen efter at projekt- og afprøvningsperioden sluttede januar 2013. Dog i nogle tilfælde med visse justeringer. I de fire af de fem deltagende kommuner var det kun udvalgte distrikter, der deltog i afprøvningsperioden af Opsporingsmodellen. I disse kommuner er det nu besluttet, at modellen skal implementeres i hele kommunen.

1 Præsentation af Opsporingsmodellen

Opsporingsmodellen

De grundlæggende værdier i opsporingsmodellen

Barnets adfærd ses i den sociale kontekst, hvori barnet indgår. Fokus på barnets ressourcer og ikke dets mangler.	Forældrene skal være aktive samarbejdspartnere. Forældrene skal ses som en ressource	Det tværfaglige professionelle samarbejde og de tværfaglige ressourcer vægtes Der skal skabes fælles begreber og forståelse af hinandens praksis
--	---	---

Metoder, mål og forventede resultater af de enkelte metoder i opsporingsmodellen

Mål med metoderne	Metoderne	Forventede resultater
FAGLIG VIDEN OG OPKVALIFICERING	1. EKSTERN SPARRING OG SUPERVISION	MERE SIKKERHED I TOLKNING OG FORSTÅELSE AF BØRNS PROBLEMER
ALLE BØRN SKAL VÆRE SYNLIGE DET GÆLDER ISÆR DE HELT SMÅ BØRN	2. SMÅBØRNSTEAM 3. TRIVSELSSKEMA	HURTIGERE REAKTION, NÅR BØRN HAR BEHOV FOR SÆRLIG OPMÆRKSOMHED OG STØTTE
FORMIDLING AF VIDEN VED OVERGANGE	4. OVERGANGSSKEMA OG EVALUERINGSMØDER	VIDENSFORMIDLING ØGET OPMÆRKSOMHED PÅ DE NYE BØRN VIDEN OM HINANDENS KULTUR
EFFEKTIVE MØDER	5. DIALOGMODEL	VIDEN OM MØDEFORLØB OG BESLUTNINGER
FORÆLDREDELTAGELSE KOORDINERING	6. TOVHOLDER	BEDRE KOORDINATION AF FORLØB FORÆLDRE ER AKTIVE MEDSPILLERE
HURTIGE OG RELEVANTE REAKTIONER UNDERRETNINGER	7. BARNETS REFORM	HURTIGERE REAKTION OVER FOR BØRN I SÆRLIGT UDSAT POSITION ØGET SAMARBEJDE/KOORDINATION

1.1 Introduktion

Efteråret 2009 igangsatte Socialstyrelsen en opgave om udvikling af en opsporingsmodel for tidlig opsporing af socialt udsatte børn med henblik på at opkvalificere den tidlige indsats.

Fem kommuner indgik i et samarbejde med forskere i KORA (det tidligere AKF) og UdviklingsForum i arbejdet med udvikling og afprøvning af en model for tidlig opsporing af børn med problemer, nemlig følgende kommuner: Assens, Norddjurs, Haderslev, Viborg og Vordingborg.

Målet var at udvikle en opsporingsmodel, som dækkede alderstrinnene 0-2 år, 3-6 år og 6-10 år.

For at sikre en tidlig indsats i en eventuel problemudvikling hos og omkring et barn er det afgørende, at de voksne omkring barnet ser de første tegn og signaler hos barnet på, at der er noget "galt". Målet med det foreliggende forskningsprojekt var således at sikre, at især de professionelle omkring barnet, dvs. sundhedsplejersker, dagplejere, pædagoger og lærere ser disse tegn, så de kan sikre en tidlig indsats. Målet var således at udvikle rammer og metoder for de professionelles arbejde med tidlig opsporing af børn med og i problemer.

Opgaven var derimod ikke at fokusere på eventuelle efterfølgende handlinger og indsatser, men på at sikre et godt og solidt grundlag at handle på, hvis et barn og dets familie har brug for hjælp og støtte.

I forskningsprojektet er der arbejdet på at udvikle og afprøve en sammenhængende opsporingsmodel, som både tager udgangspunkt i den foreliggende forskningsmæssige viden på området og erfaringer fra praksis med hensyn til eventuelle problemer og barrierer for tidlig opdagelse og erkendelse af en eventuel problemudvikling hos et barn.

Indsamling af forskningsviden og erfaringer fra kommunernes daglige praksis, "praksiserfaringer" (se også Mehlbye, Andersen & Hansen 2011), skulle sikre kommunernes behov for et solidt grundlag for styrkelse af den tidlige, forebyggende indsats og imødekomme eventuelle barrierer og mangler i den tidlige opsporing. Og ikke mindst at Opsporingsmodellen bliver anvendelig og brugbar i praksis.

Målgrupperne for dem, der skulle anvende modellen i kommunerne, er især følgende institutioner og faggrupper: Personalet i sundhedsplejen, dagplejen og vuggestuerne; Personalet i børnehaver/integrerede institutioner; Personalet i skoler og SFO. Desuden særlige professionsgrupper som medarbejdere i PPR og i kommunernes familieafdeling.

Målgruppen for forskningsprojektet er børn i alderen 0-10 år, der har eller kan få behov for særlig støtte i henhold til Servicelovens § 52, og børn, hvis udvikling synes truet, og hvor særlig opmærksomhed kræves for at undgå mere indgribende indsatser på et senere tidspunkt i deres liv.

I udviklingen af modellen har der især været fokus på at styrke de professionelle medarbejdere fagligt og organisatorisk med henblik på at udvikle deres faglige kompetencer til at opdage børn med problemer og i begyndende problemudvikling.

I modellen var det tillige afgørende, at basis for modellen var et sæt af fælles værdier og principper, som afspejledes i alle metoder i modellen, og som var retningsgivende for arbejdet med den tidlige opsporing af børn i risiko for at udvikle alvorlige problemer.

1.2 Beskrivelse af Opsporingsmodellen

I det følgende præsenteres Opsporingsmodellen, dens værdigrundlag og dens enkelte metoder.

Udgangspunktet for modellen var, at barnet ikke skal betragtes som et socialt udsat barn, men som et barn "i en socialt udsat position", idet barnet ikke betragtes som "problemejeren". I stedet ses og forstås barnets adfærd og evt. problemer og vanskeligheder i forhold til de sociale samspil og de sociale og organisatoriske sammenhænge, hvori barnet indgår.

Desuden anskues de systemer, de enkelte professioner arbejder indenfor, ud fra en organisationsteoretisk forståelse, idet hver arbejdsenhed (dagtilbuddet, skolen, sundhedsplejen, PPR m.m.) forventeligt arbejder ud fra hver deres begrebsramme og problemforståelse.

Fokus i forskningsprojektet er derfor på den kommunikation, der er i hvert system, med henblik på at udvikle en fælles kommunikation med fælles begreber og fælles opfattelse af børns problemer og signaler på manglende trivsel på tværs af organisationer og faggrupper.

Modellen består således af fælles opsporingsmetoder i form af bl.a. trivselsskemaer, hvor der fokuseres på 1) centrale elementer i et barns udvikling, 2) betingelser for udvikling og 3) processer, som skaber et barns position i forhold til omverdenen.

I modellen er der både opstillet en struktur for samarbejdet og dialogredskaber for at sikre, at dialogen på møder gennemløber nogle konstruktive processer og målet med mødet opnås (fx at tage en beslutning, at afslutte en vurdering, at blive enige om en handlingsplan m.m.).

Opsporingsmodellen er målrettet opsporing på tre forskellige niveauer: det individuelle (medarbejderniveau), det kollektive (det professionelle samarbejde) og det organisatoriske niveau (organisationsstruktur).

På det individuelle niveau viser undersøgelser (fx Mehlbye 2009), at der er brug for, at den enkelte medarbejder reagerer på de signaler på manglende trivsel, som børnene udsender, og dermed at den enkelte medarbejder har nogle redskaber til opsporingen af, hvilke børn der har behov for en særlig støtte eller indsats. Den enkelte medarbejder har således behov for hjælp til at vurdere et barns udvikling, og hvorvidt barnets behov imødekommes, når der opstår bekymring om eller uro for et barns udvikling.

På det kollektive niveau, det vil sige de faglige fælleskaber, er der brug for redskaber i den efterfølgende dialog i det indbyrdes samarbejde, fx den samarbejdende gruppe af pædagoger eller lærere ved drøftelsen af, hvorvidt barnet må betragtes som udsat.

På det organisatoriske niveau er der også brug for dialogredskaber og samarbejdsstrukturer for at styrke samarbejdet mellem forskellige fagprofessioner på tværs af afdelinger og forvaltninger. Målet i den forbindelse er også, at der skabes fælles begreber og problemforståelser, når et barns trivsel eller mangel på samme skal drøftes og analyseres, samt sikre nogle arbejdsmetoder, der går på tværs af sektorer og faggrupper.

De grundlæggende værdier

1. Barnets adfærd ses i den sociale kontekst, hvori barnet indgår. Fokus på barnets ressourcer og ikke dets mangler.	2. Forældrene er aktive samarbejdspartnere. Forældrene er en ressource.	3. Det tværfaglige professionelle samarbejde og de tværfaglige ressourcer vægtes højt. Der skabes fælles begreber og forståelse af hinandens praksis.
--	---	---

1. Barnets adfærd ses i den sociale kontekst, hvori barnet indgår. Fokus på barnets ressourcer og ikke dets mangler

Udgangspunkt i en systemisk samspilsmodel og en økologisk udviklingsmodel

Barnets situation og adfærd ses og forstås med udgangspunkt i en systemisk samspilsmodel og i en økologisk udviklingsmodel, hvor det især vægtes at analysere relationerne mellem barnet og dets omgivelser. Det betyder også, at eventuelle, senere handlinger og problemløsninger tager udgangspunkt i hele barnets situation og ikke kun i barnet selv. Målet er, at relevante aspekter omkring et barn er belyst, og at der er fokus på barnets/familiens/netværkets ressourcer og behov og eventuelle eksklusionsmekanismer i barnets miljø. Dette vil eventuelt kunne resultere i eller bidrage til andre problemløsningsstrategier.

Der er således i stigende grad fra skolers og dagtilbuds side opmærksomhed på, at selve den institutionelle kontekst kan have betydning for, at et barn marginaliseres og eventuelt betegnes som udsat (Mehlbye 2009). Dette har resulteret i, at man i højere grad arbejder med hele børnegruppen frem for det enkelte barn i form af en inkluderende pædagogik og i højere grad ser barnet i hele dets sociale kontekst.

Det teoretiske udgangspunkt for den foreliggende model er således det udviklingsøkologiske perspektiv (Bronfenbrenner 1979).

I forlængelse heraf anvendes terminologien "*et barn i en social udsat position*" for at synliggøre vægtningen af den sociale kontekst, hvori barnet indgår, og den betydning, den har for barnets trivsel og udvikling frem for en individuel forståelse af barnets problemer.

Denne tilgang til børn med og i problemer hænger godt sammen med kommunernes arbejde dels med ICS-modellen i analysen af børns forhold, når der fx skal udarbejdes en § 50-undersøgelse og dels med LP-modellen, når der skal udarbejdes en læringspædagogisk analyse som grundlag for intervention i forhold til fx samspilsproblemer i en classesituation.

ICS er en sagsbehandlingsmetode oprindeligt målrettet socialrådgivere og er baseret på nogle principper for det socialfaglige arbejde vedrørende helhedstænkning, systematik, inddragelse af børn og familier samt tværfagligt samarbejde¹. LP-modellen er målrettet lærere og skoler, hvor barnets adfærd analyseres og forstås ud fra det sociale samspil det indgår i – i klassen og i skolen².

¹ ICS er en socialfaglig metode, der kan hjælpe sagsbehandleren med at komme rundt om de faktorer, som har betydning for barnets eller den unges situation. ICS bygger på forståelsen af, at børn og unges velfærd formes i samspillet mellem tre hovedområder: Barnets udviklingsmæssige behov; Forældrekompetencer; Familieforhold – familie og omgivelser. Den sammenhæng kan illustreres som en trekant, hvor de tre sider repræsenterer de faktorer, som påvirker barnet eller den unges velfærd og udviklingsmuligheder.

² LP-modellen. Læringsmiljø og Pædagogisk analyse. LP-modellen er en analysemodel, der har til formål at opnå en utvetydig forståelse af de faktorer, som udløser, påvirker og opretholder adfærds-, trivsels- og læringsproblemer i skolen. Modellen indeholder således ikke metoder, der beskriver, hvordan lærere skal tackle de enkelte udfordringer i skolehverdagen.

Et resourcesyn frem for et mangelsyn

I modellen er der lagt vægt på at se barnets ressourcer frem for barnets mangler, med udgangspunkt dels i at det især er barnets stærke sider, der skal bygges på i en evt. indsats, dels i ønsket om at fremhæve den positive fortælling om barnet for at undgå stigmatisering af barnet.

Det betyder, at der lægges vægt på at undersøge barnets ressourcer, hvor der trækkes på forskningen om resiliens, det vil sige barnets modstandskraft, over for svære opvækstvilkår og opbygning af barnets modstandskraft (jf. fx Jørgensen m.fl. 1993; Borge & Helmen 2003). I denne sammenhæng tillægges risikofaktorer og beskyttelsesfaktorer omkring et barns udvikling stor værdi.

2. Forældre er aktive samarbejdspartnere. Forældrene er en ressource

Forældre er en vigtig ressource

Samarbejde med forældrene er en forudsætning for at kunne forstå barnets eventuelle signaler på manglende trivsel og for efterfølgende at kunne sætte ind over for evt. vanskeligheder hos barnet. Forældrene er uundværlige samspilspartnere, både når barnets adfærd skal forstås i dets sociale sammenhæng i familie, skole, institution m.m., jf. den udviklingsøkologiske tankegang, og når der efterfølgende skal findes handlemuligheder. Det betyder, at Opsporingsmodellen også er rettet mod at styrke frontpersonalets kompetence til dialog og forældresamarbejde.

Såfremt et enkelt eller flere børn drøftes i møder mellem de professionelle omkring et barn, skal det så vidt muligt ske med deltagelse af forældrene, og de deltager dermed eventuelt også i tværfaglige møder og andre møder om deres børn.

Der har således været opmærksomhed både på tavshedspligten i udvekslingen af fortrolige oplysninger og på, at et barn kun kan drøftes uden forældrenes accept, jf. § 49a i Barnets Reform, såfremt det er afgørende af hensyn til målet om tidlig opsporing af børn med behov for støtte.

Det betyder også, at forældrene har nært samarbejde med de professionelle og har let adgang til at søge råd hos disse. Forskning viser således, at let adgang for forældre til at få støtte har en positiv betydning for det forebyggende arbejde (Duggan m.fl. 2004).

Samarbejdet med de forskellige typer af forældre kan udvikle sig forskelligt. Forældre med mange ressourcer vil måske kun tøvende acceptere, at deres barn har problemer eller vanskeligheder, og vil selv søge at afhjælpe eller løse problemerne uden andres "indblanding", mens forældre med få ressourcer måske er mere tilbøjelige til at acceptere deres mangelfulde evner som forældre og forvente eller acceptere, at dagtilbuddet eller skolen eller andre vil hjælpe med at løse barnets problemer (McNamara, Weininger & Lareau 2003). Desuden vil forhold, der udgør en risiko i nogle socioøkonomiske grupper, fordi familierne kun har få ressourcer til at håndtere konsekvenserne, være uproblematisk i familier, hvor forældrene har flere ressourcer (Ream & Palardy 2008).

Forskning viser desuden, at forskelle i ressourcer i familien kan påvirke henholdsvis de problemer, børnene udviser, forældrenes erkendelse eller accept af, at der er problemer, og den støtte, forældrene kan yde, hvis barnet udvikler problemer.

Børn i familier med få ressourcer er mere udsat for vanrøgt og utilstrækkeligt forældreskab, fordi forældrene ikke forstår at imødekomme børnenes behov, mens børn i familier med mange ressourcer har større risiko for at udvikle angst og depressioner, fordi de ofte er under et stærkt præstationspres, fx om at klare sig godt i skolen, og måske samtidig er meget overladt til sig selv. Ikke fordi forældrene ikke forstår børnenes behov, men fordi de som forældre er mere fraværende fra hjemmet grundet arbejde og karriere og forventer, at deres børn kan klare sig selv. Begge typer af familiesituation påvirker imidlertid barnets psykiske velbefindende i negativ retning (Berger 2007).

Forældre skal have let adgang til hjælp

Målet er, at kommunen opleves som åben og tilgængelig for familier, som har brug for hjælp til deres barn og i deres forældrerolle. Det vil være forældrenes oplevelse, hvis de tidligt inddrages, når de professionelle opdager tidlige tegn på, at et barn ikke trives.

Forskning viser således, at der er forskellige forhold på samfundsniveau, som påvirker et barns sandsynlighed for at blive svigtet eller direkte vanrøgtet. Det gælder især tilgængeligheden af formel støtte til familien, både i form af formel støtte, fx i form af kursus i forældreskab (Duggan m.fl. 2004), og i tilgængeligheden af uformel støtte, fx muligheden for at få anonym rådgivning og støtte fra eget sociale netværk (Artaraz, Thurston & Davies 2007).

3. Det tværfaglige professionelle samarbejde og de tværfaglige ressourcer vægtes højt. Der skabes fælles begreber og forståelse af hinandens praksis

Det tværfaglige professionelle samarbejde og de tværfaglige ressourcer skal vægtes højt

Det betyder, at de tværfaglige gruppemøders ressourcer og ressourcepersoner udnyttes målrettet i forhold til at styrke det tidligt opsporende arbejde. Målet er, at den tværfaglige mødevirksomhed giver mening for deltagerne i forhold til det tidligt opsporende arbejde. Alle relevante professionelle skal inddrages og er "lige meget værd" og nødvendige i analyser af et barns situation alt efter problemets karakter.

Forskningen viser således, at faggrupperne ofte hver især synes, at de selv kan klare sagen. Det betyder, at de ikke nødvendigvis inddrager andre, før det bliver "tvingende nødvendigt" (Ejrnæs 2004).

Forskningen viser desuden, at der ikke altid er de samme forventninger til de tværfaglige møder blandt de professionelle. Dette kan give store frustrationer hos deltagerne (Ejrnæs 2004), fordi man har forskellige forventninger til mødets indhold og resultater.

Nogle kommer måske for at tage beslutninger, andre kommer for en fælles refleksion eller indbyrdes sparring eller for en fælles analyse af et barns problem.

Et vigtigt opmærksomhedspunkt her er, at forskningen viser (fx Munro 2008), at man ofte starter med at tage beslutninger før en grundig analyse af "sagen". Beslutningen kan således blive taget på et for løst grundlag, og argumentationen for beslutningen følger, efter at

beslutningen rent faktisk er taget. Derfor er det væsentligt i det tværfaglige samarbejde omkring et barn, at man bruger hinandens faglige og empiriske viden for en grundig analyse af et barns situation og evt. behov for særlig støtte og hjælp.

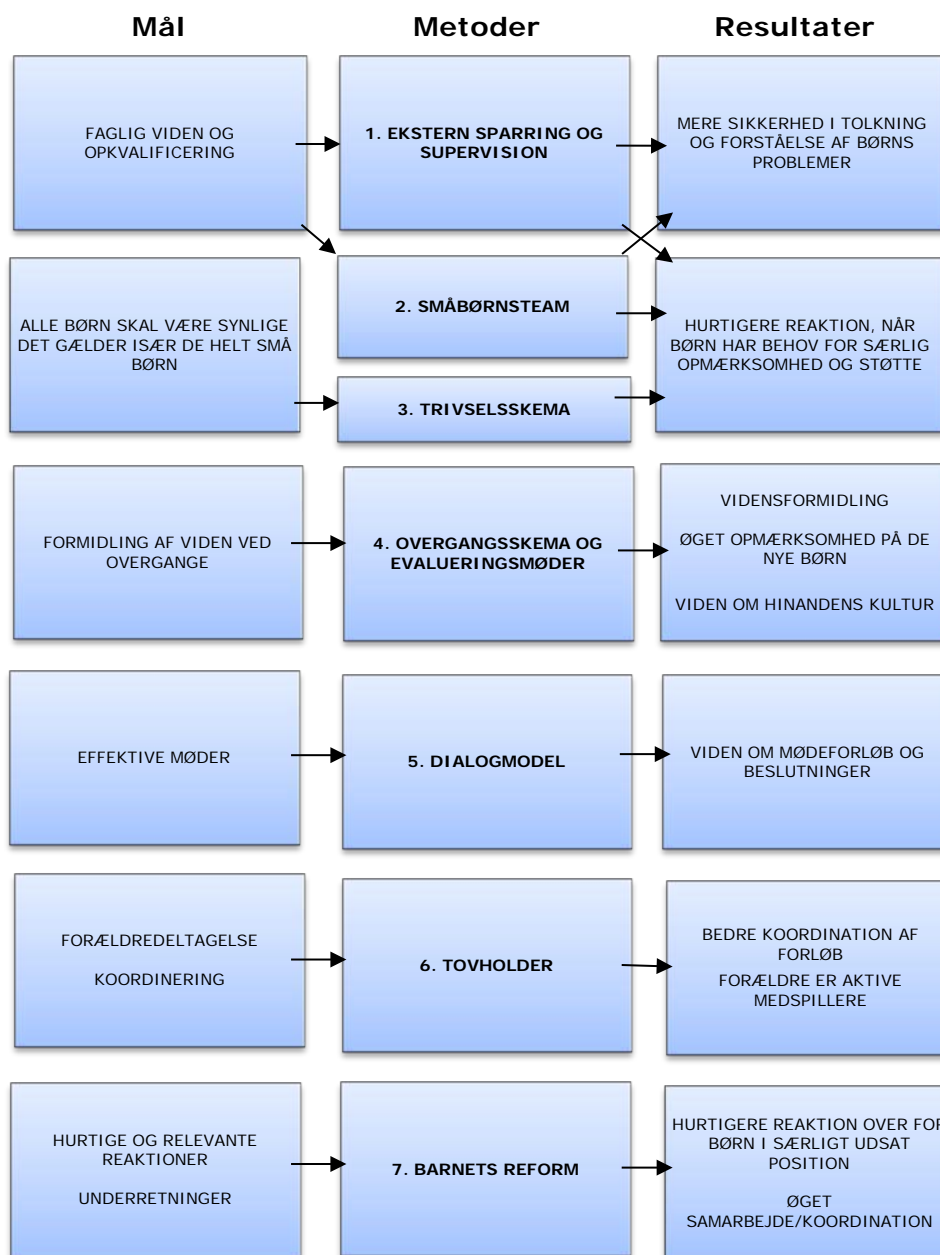
Et andet forhold, som kan hæmme den tværfaglige dialog, er, at meningsforskelle i vurderingen af et barns/en families problemer i højere grad kan synes at skyldes individuelle, personlige forskelle frem for forskelle mellem faggrupper. Dette flytter fokus fra faggruppeforskelle til individuelle forskelle betinget af erfaringer og personlige holdninger og værdier i diskussionen af, "hvorfors er man uenige, og hvad kan man blive enige om" (Ejrnæs 2004).

Der skal udvikles en fælles begrebsforståelse

Barrieren for den tværfaglige dialog kan ifølge systemteorien være, at systemer – her faggrupper – har en tendens til at lukke sig om sig selv og udvikle deres eget sprogbrug (koder) og egne begreber (Kneer & Nassehi 1997). Det er også det, man ser i flere undersøgelser, hvor hvert fag og hvert system har sit eget sprogbrug og sine italesættelser af børn, der udviser vanskeligheder, hvilket besværliggør dialogen på tværs.

Det er nogle af de barrierer, som opsporingsmodellen søger at nedbryde, så der er en fælles italesættelse og begrebsdannelse og dermed et fælles syn på, om et barn udviser mangel på trivsel, og hvordan der eventuelt skal handles på barnets manglende trivsel (vanskeligheder) under hensyntagen til og med brug af de enkelte systemers ressourcer (inklusive handlemuligheder) og særlige faglige kompetencer.

De enkelte mål, metoder til at opnå målene og forventede resultater i Opsporingsmodellen



1. **Opkvalificering af den faglige viden ved ekstern faglig sparring:**

Den *faglige løbende opkvalificering* af de professionelle er et vigtigt redskab i den tidlige opsporing. Faglig dygtighed og parathed til handling skal styrkes, så de professionelle både ser børnene og handler i forhold til de børn, der har behov for støtte. Med henblik på den løbende opkvalificering og faglige videreudvikling er det en del af modellen, at der skal sikres en *løbende ekstern sparring* ved en "udefrakommende konsulent eller lignende". Dette vil give det pædagogiske personale lejlighed til at drøfte usikkerheder og spørgsmål omkring det enkelte barn/den enkelte børnegruppe med en "ekspert" og sparringspartner udefra. Denne vil kunne se på barnet med "nye øjne" og stille spørgsmål med henblik på, at personalet i institutionen/skolen får nye synsvinkler på barn og børnegruppe. Denne eksterne sparring skal gennemføres i forhold til alle institutioner (skoler og dagtilbud) og alle fagpersoner, som i det daglige arbejde har tæt kontakt med børn (sundhedspleje, dagpleje). Den løbende sparring gennemføres af en kvalificeret fagperson efter kommunens eget valg (fx pædagog, psykolog, lærer, socialrådgiver). Det forventede resultat er, at de professionelle opnår større sikkerhed i tolkning af børns signaler på at de ikke trives.

2. **Opkvalificering af den faglige viden om de helt små børn ved Småbørnsteam:**

Det er især de helt små børn, der ikke ses i forhold til tidlig opsporing af børn med signaler på manglende trivsel, formodentlig fordi deres problemer ikke er så synlige. Derfor er det en del af modellen, at der i hver kommune er etableret mindst et *småbørnsteam* bestående af fagpersoner med særlig viden og ekspertise om de helt små børn, således at der opnås større synlighed og viden om de helt små børns udvikling og evt. tegn på mistrivsel. Småbørnsteamet skal dels have en udfarende funktion, hvor teamet sikrer øget viden i kommunen om de helt små børn, dels er til rådighed som konsulenter og rådgivere for de professionelle. Det vil sige, det er her de fagprofessionelle såsom sundhedsplejersker selv søger hjælp, når de er usikre i deres vurdering af de helt små børn. Det forventede resultat er, at de professionelle hurtigere reagerer på de helt små børns signaler på, at de ikke trives.

Der er *udviklet trivselsskema og overgangsskema som konkrete redskaber*, der skal støtte og udvikle det professionelle arbejde både til brug i forbindelse med den løbende opmærksomhed over for børns trivsel og udvikling samt for vidensdeling ved "overgange".

3. **Fokus på alle børns trivsel ved brug af trivselsskema:**

Der skal sikres synlighed om og opmærksomhed på alle børns trivsel. Der kan således være børn, der har behov for særlig støtte og opmærksomhed, men som ikke ses i dagligdagen (de stille børn, de meget veltilpassede børn). Derfor er det en væsentlig del af opsporingsmodellen, at alle, der i dagligdagen er i kontakt med børn i alderen 0-10-år, regelmæssigt anvender et *trivselsskema*, hvor alle børns udvikling og trivsel i institutio-

nen/skolen vurderes. Dette skal sikre, at alle børn "ses", og at deres eventuelle manglende trivsel eller problemer opdages så tidligt i forløbet som muligt. På samme tid fungerer trivselsskemaet som omdrejningspunkt for den professionelle, faglige dialog, hvor der sker en drøftelse af børns signaler på eventuel manglende trivsel. En styrke forventes at være, at den enkelte professionelles faglige undren kombineret med den fælles faglige refleksion vil give ansvar for barnets trivsel hos den enkelte fagperson og skabe øget fælles refleksion på det institutionelle niveau. Forventet resultat er, at der reageres hurtigere på børns tegn på manglende trivsel.

4. Formidling af viden om børn ved brug af et systematiseret overgangsskema:

Målet er, at der skal ske en vidensdeling, *når et barn går fra en institution til en anden*, så den modtagende institution/skole er opmærksom på de børn, der har behov for særlig opmærksomhed og eventuelle særlige institutionelle rammer. Opmærksomheden er rettet både mod det enkelte barns behov og mod, at det modtagende system skal tilpasse sig de børn, det skal modtage. Der er også brug for viden om hinandens kulturer, institutionelle rammer og arbejdsgange samt forventninger til børns adfærd og hvad der evt. betragtes som "normal" og "unormal" adfærd. Det gælder fx i overgangen fra dagtilbud til skole, hvor der ofte er tale om institutioner med forskellige kulturer, rammer og forventninger til børnene. For at sikre denne vidensdeling, sker vidensdelingen/-overførslen via strukturerede *overgangsskemaer*, som anvendes i vidensformidlingen *fra en institution til en anden*. I overgange fra en institution til en anden/skolen vurderes alle børns trivsel og udvikling, og det sikres, at væsentlige informationer om et barn, der kan have betydning for dets vellykkede integration i det modtagende system, videregives, så et barn ikke går ind i en problemudvikling, der opdages alt for sent i det modtagende system. Overgangen og de afgivne oplysninger om det enkelte barn og børnegruppen evalueres efterfølgende i et fælles møde mellem afgivende og modtagende institution/skole. Det forventede resultat er, at den modtagende institution straks er opmærksom på og parat til at modtage de børn, der har behov for særlig støtte, og at den fælles efterfølgende evaluering af overgangen bidrager til øget samarbejde på tværs af faggrupper og institutioner og fælles vidensskabelse om børns adfærd.

5. Effektivisering af mødevirksomheden ved en dialogmodel:

For at sikre en målrettet struktureret dialog og en fælles forståelse af mødernes indhold og formål, udvikledes en *dialogmodel*, som skulle sikre en effektivisering af mødevirksomheden og dermed både det tværfaglige professionelle samarbejde og samarbejdet med forældrene. I dialogmodellen struktureres møderne ud fra, hvilke meningsdomæner man befinder sig i. Er det refleksionens domæne, sparringens domæne, analysens domæne eller beslutningens domæne. Dialogmodellen er både tænkt som led i mødeforberedelsen og i en efterfølgende evaluering af mødernes forløb og indhold. Det forventede

resultat er, at alle deltagere i møder er vidende og enige om mødernes indhold og resultater.

6. Forældreinformation og koordination af det tværfaglige samarbejde sikres ved etablering af en tovholderfunktion:

For at sikre en effektivisering af møder og sikring af forankring af beslutninger og udførelsen af disse samt at alle er fuldt informeret om et forløb omkring et barn/en familie, er det besluttet, at der skal være *en tovholder* i ethvert forløb, og at denne tovholder fungerer som koordinator for informationsformidling og sikrer, at beslutningerne føres ud i livet. En særlig opgave for tovholderen er at sikre, at forældrene er fuldt orienteret om alle beslutninger vedrørende deres barn. Forventet resultat er, at der sker en bedre koordination af forløbet omkring et barn, der evt. har behov for særlig støtte, samt især at forældrene er fuldt informerede og aktive i samarbejdet omkring deres barn.

7. Hurtige reaktioner på underretninger og tættere samarbejde med de sociale myndigheder og de eksterne institutioner sikres ved implementering af barnets reform:

Der er behov for at sikre, at underretning til de sociale myndigheder får en hurtig sagsbehandling, og at de decentrale institutioner får en tilbagemelding fra de sociale myndigheder om, hvorvidt der handles på underretningen, så de kan tilpasse deres arbejde med familie og barn ud fra denne viden. Der er her særligt fokus på Barnets Reform og de offentligt ansattes skærpede underretningspligt. Det er nu blevet mere tydeligt, hvornår der skal underrettes, samt at man som fagperson kan få en tilbagemelding fra kommunen med hensyn til, hvorvidt underretningen giver anledning til handlinger fra de sociale myndigheders side. I den forbindelse foreligger også muligheden for at drøfte et barns situation også uden forældrenes samtykke, når det skal vurderes, om en underretning til de sociale myndigheder er nødvendig (jf. Servicelovens § 153). Forventet resultat er, at der er et tættere og tidligere samarbejde mellem de decentrale institutioner og skoler og de sociale myndigheder omkring børn i en særlig truet situation.



2 Udviklingen af Opsporingsmodellen

2.1 Introduktion

I det følgende kapitel belyses udviklingen og implementeringen af Opsporingsmodellen.

Udfordringen for kommuner og forskningsinstitutioner var at forene praksisviden med forskningsviden, således at der dannes en syntese af de forskellige typer af viden. Målet var, at den foreliggende forskningsmæssige viden om tidlig opsporing af socialt udsatte børn skulle gøres brugbar i praksis. Forskning viser fx, at tjeklister og vejledninger sjældent anvendes i praksis, fordi der ikke tages hensyn til kompleksiteten i praktikernes handling (jf. fx Gredig & Sommerfeldt 2007). Derfor var det vigtigt også at indsamle praktikernes viden om praksis i den tidlige opsporing og evt. hindringer i den forbindelse.

Netop ved at udvikle ny viden og praksis i et tæt samarbejde mellem praktikere og forskere øges sandsynligheden for, at den efterfølgende implementering forløber vellykket, fordi kompleksiteten i den daglige praksis synliggøres, og praktikerne oplever, at der tages udgangspunkt i de barrierer og mangler, der er i den tidlige opsporing af socialt udsatte børn.

Der er dermed tale om en kommunikativ proces, hvor der sker en "dekonstruktion" af den eksisterende viden både hos praktikere og forskere, hvorefter man i fællesskab finder frem til de elementer af en fælles ny viden (jf. fx Gredig & Sommerfeldt 2007), som kan anvendes i praksis.

Der er således lagt vægt på at anvende den tilgængelige forskningsmæssige viden og erfaringer fra praksis. Opgaven har således været at anvende såvel eksisterende forskning som praksiserfaringer i udviklingen af modellen.

Målgruppen for modellen er børn i alderen 0-10 år, der har eller kan få behov for særlig støtte i henhold til Serviceloven, og børn, hvis udvikling synes truet, og hvor særlig opmærksomhed kræves for at undgå mere indgribende indsatser på et senere tidspunkt.

Der var på forhånd fastsat følgende kvalitetskriterier for den opsporingsmodel, der skulle udvikles:

1. Opsporingsmodellen skulle hvile på et solidt teoretisk og forskningsmæssigt grundlag for at sikre forskningens brug i praksis.
2. Opsporingsmodellen skulle være enkel og forståelig uden for mange "instruktionskataloger", så den er let tilgængelig for alle faggrupper.
3. Opsporingsmodellen skulle være brugbar og forståelig for de enkelte faggrupper.
4. Der skulle udvikles forskellige samarbejdsmodeller for de faggrupper, der skulle arbejde tæt sammen om opsporingen (og de efterfølgende forslag til hjælp og støtte til børn med behov for en særlig indsats) uden "forsinkende led". Praktikere efterspørger hurtige, effektive arbejdsgange.
5. Der skulle udvikles opsporingsmetoder på tre niveauer, nemlig det individuelle niveau, dvs. medarbejderen, det kollektive niveau, dvs. det nære arbejdsfællesskab, og det organisatoriske niveau, dvs. den måde, hvorpå kommunen organisatorisk har valgt at strukturere sin opgaveløsning, fx ved etablering af tværfaglige team i lokalområderne.

2.2 Processen omkring udviklingen af Opsporingsmodellen

Udviklingen og afprøvningen af modellen er sket over tre år, nemlig i perioden januar 2010 til december 2012. Udviklingen og implementeringen forløb over fem trin.

Først trin var en indsamling af den eksisterende forskning om tidlig opsporing og signaler på børns evt. manglende trivsel. Andet trin var indsamling af praksisviden ved interview og dialogmøder med praktikere i de deltagende projektkommuner. Tredje trin var udviklingen af opsporingsmodellen i et tæt samarbejde mellem forskere og projektledere i projektkommunerne. Fjerde trin var implementeringen i projektkommunerne, som gled over i femte trin nemlig afprøvningen af Opsporingsmodellen. Sideløbende med afprøvningen af modellen indsamledes kommunernes erfaringer med anvendelse af modellen ved kommunernes årlige selvevalueringer af brugen af og gevinsten ved brugen af de enkelte elementer i modellen samt ved interview og besøg i kommunerne ved forskerne.

De første 2-3 måneder i 2010 anvendtes således til at skabe grundlag for udvikling af modellen, dels ved at forskerne indsamlede den relevante eksisterende forskningsmæssige viden, dels ved forskernes besøg i kommunerne for at indhente praktikernes empiriske viden om arbejdet med tidlig opsporing i praksis og barrierer og incitamentter i dette arbejde. I litteraturindsamlingen indhentedes den nordiske og den engelsksprogede litteratur på området tidlig opsporing og tidlige signaler på manglende trivsel hos børn.

I andet trin nemlig erfaringsindsamlingen af kommunernes praksis blev der anvendt følgende empiriske dataindsamlinger: *Gruppeinterview* med forskellige nøglepersoner i det tidligt opsøgende arbejde i kommunerne.

Analyser af udvalgte børnesager ved fokusgruppeinterview med relevante nøglepersoner.

Dialoggruppemøder på tværs af de forskellige faggrupper i de enkelte kommuner med henblik på analyser af, hvad der gik godt og skidt i sagsforløbene, især hvis problemerne omkring barnet opdages sent i forløbet.

Fælles seminar på tværs af de deltagende kommuner, hvor der er sket en sammenkobling af den opnåede viden fra såvel forskning som praksis.

Den indledende analyse af forskning og praksis skulle sikre, at udviklingen af en opspøringsmodel og den efterfølgende afprøvning af denne var baseret på et forskningsmæssigt validt grundlag og praksisviden, så den kunne integreres i kommunernes eksisterende kultur og arbejdsgange. Det forventedes imidlertid også, at kommunerne i et vist omfang tilrettede deres struktur og organisation i forhold til de metoder og redskaber, der skulle implementeres og afprøves.

I de efterfølgende 2-3 måneder udvikledes modellen i et tæt samarbejde mellem kommunernes projektledere og forskere i form af 1-2 månedlige møder samt et arbejdsseminar over to dage (se også Mehlbye, Andersen & Hansen 2011). Dernæst implementeredes modellen i kommunerne. Implementeringen gled over i afprøvningen af modellen.

De følgende 2½ år under implementeringen og afprøvningen af modellen har projektledergruppen mødtes ca. en gang i kvartalet, og forskerne har regelmæssigt besøgt og rådgivet kommunerne for at støtte kommunernes arbejde med afprøvning af modellen.

I hver kommune har der været nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter for de enkelte faggrupper og institutioner/skoler, som har været baggrundsgruppe for kommunens projektleder og dennes bidrag til udvikling og afprøvning af modellen.

Desuden var der i hver kommune nedsat en styregruppe bestående af direktører og chefer, som skulle sikre det ledelsesmæssige grundlag for og støtte til udvikling og afprøvning af modellen i den enkelte kommune. Disse grupper fungerede i alle tre udviklings- og afprøvningsår.

2.3 Resultater af forskningsindsamlingen

Indledningsvis gennemførtes som ovenfor nævnt et litteraturstudie af forskning i de nordiske og de engelsksprogede lande. Forskningen på området viste sig at være ret begrænset, der forelå ikke meget litteratur. På basis af forskningsindsamlingen opstilledes følgende krav til den model, der skulle udvikles og afprøves.

1. Barnets adfærd skal analyseres i barnets sociale og institutionelle kontekst

Gennem tiden har forskningen sat fokus på forskellige aspekter, når socialt udsatte børn skulle identificeres, såsom børn med svære adfærdsvanskeligheder, sårbare børn, børn med særlige behov, risikobørn, omsorgssvigtede børn (Andersen 2006) og børns problemer som resultat af negativ social arv (Ploug 2005; Jensen 2005).

Der er således sket en bevægelse fra individsynet til risikofaktorsynet (Jørgensen m.fl. 1993; Jørgensen 2002) og videre til begrebet social arv (Jensen & Christoffersen 2003; Ploug 2005). Der sættes derved øget fokus på barnets opvækstbetingelser, herunder risikofaktorer i familien og miljøet (Mehlbye 2009).

Det betyder, at der i stigende omfang lægges vægt på at undersøge risiko- og beskyttelsesfaktorer i barnets og familiens miljø, og hvilke ressourcer barn og forældre besidder. Der trækkes i den forbindelse på forskningen om resiliens, det vil sige barnets modstandskraft, over for svære opvækstvilkår og opbygning af denne modstandskraft (jf. fx Borge & Helmen 2003).

Der ses sideløbende hermed en udvikling både på dagtilbudsområdet og skoleområdet i form af en inkluderende pædagogik med brug af LP-modellen (analysemodel og værktøj til udvikling af skolers læringsmiljø) med henblik på at analysere de faktorer og processer, der kan virke henholdsvis inkluderende og ekskluderende.

Der er således i stigende grad fra skolers og dagtilbuds side opmærksomhed på, at selve den institutionelle kontekst kan have betydning for, at et barn marginaliseres og eventuelt betegnes som udsat (Mehlbye 2009). Dette har resulteret i, at man i højere grad arbejder med hele børnegruppen frem for det enkelte barn (jf. inkluderende pædagogik) og i højere grad ser barnet i hele dets sociale kontekst, det vil sige et udviklingsøkonomisk perspektiv (Bronfenbrenner 1979).

Dette skulle også være opsporingsmodellens basis for syn på barn, familie og barnets sociale og institutionelle kontekst.

2. Der skal ske en fælles vurdering og tolkning af et barns signaler på manglende trivsel

Traditionelt arbejdes der med afdækning af, hvilke signaler hos det enkelte barn man skal være opmærksom på for at sikre en tidlig hjælp til barnet.

Der er nogle tegn hos børn, der betragtes som tydelige (Christensen 1996), tegn på, at "noget er galt". Det er især de fysiske tegn, såsom fx mærker efter fysiske overgreb, og tegn på dårlig ernæring, når et barn er fejlnæret.

Men der er også en lang række tilfælde, hvor signalerne er mere utydelige. Det gælder især de mere psykologiske reaktioner hos et barn, fx når et barn virker meget stille og indadvendt og er meget tavs og ikke viser interesse for leg med de andre børn.

Det kan desuden være svært at finde ud af, hvad der betinger et barns manglende trivsel. En undersøgelse (fx Mehlbye 2006) viser, at fx de psykologiske tegn hos et barn på, at det har været udsat for seksuelle overgreb, kan være meget svære at opdage og derfor ofte opdages sent.

Afgørende for, hvilke signaler der fokuseres på, når et barn skal betegnes som "i en udsat position", er også barnets alder. Betragtningen er, at det spæde barn vil vise nogle tegn på manglende trivsel ved fx manglende motorisk og emotionel udvikling, mens skolebarnet vil vise andre tegn fx manglende indlæringsparathed og adfærdsproblemer. I første tilfælde vil man traditionelt se på mor/barn-samspelet som forklaring på barnets problemer, senere i

barnets liv vil der traditionelt overvejende være fokus på det enkelte barn, som dermed også let bliver "eneejeren" af problemet.

Et problem i den tidlige opsporing er også, at nogle børn er gode til at skjule deres følelser for omverdenen, hvilket især er kendetegnende for skolebørn (Sayfan m.fl. 2008).

Et andet opmærksomhedspunkt i den tidlige opsporing er, at børns udtryksformer i forhold til manglende trivsel er eller kan være betinget af det sociale familiemiljø, det er en del af.

Børn i familier med få sociale og økonomiske ressourcer er oftere udsat for manglende eller utilstrækkeligt forældreskab og derfor i risiko for at udvikle adfærdsproblemer i form af vanskelig måske aggressiv antisocial adfærd. Børn i familier med mange sociale og økonomiske ressourcer er oftere udsat for et stærkt forventningspres fra forældrenes side, fx om at klare sig godt i skolen, og de er derfor i større risiko for at udvikle en adfærd præget af indadvendt stærkt kontrolleret adfærd præget af angst og depressioner. Disse børn overlades også oftere til sig selv, fordi forældrene arbejder mere, og fordi forældrene forventer, at de kan klare sig selv, men disse forhold påvirker barnets psykiske velbefindende i negativ retning (Berger 2007).

Børn med forskellig socioøkonomisk baggrund kan således udvise forskellige typer af problemer, og problemerne udløses af forskellig forældreadfærd.

Netop de mangeartede signaler og de ofte usikre tegn på manglende trivsel hos et barn betyder, at der også er tale om, at der må foregå en tolkningsproces hos personalet, før man ved, om et barn er truet i sin udvikling og trivsel.

Sagt med andre ord Opsporingsmodellen skulle sikre, at dialogen i den enkelte faggruppe og på tværs af sektorer og afdelinger om det enkelte barn og dets problemer var en vigtig del af opsporingen af, om et barn er socialt udsat.

3. De professionelle faglighed skal styrkes

Forskningen viser, at de professionelle reaktioner kan være præget af stor usikkerhed, når de oplever problemer omkring et barn. Det kan være, at de er usikre på, om problemerne er af en sådan karakter og omfang, at der skal handles på dem og evt. sættes ind med særlige foranstaltninger.

Det kan også være, at de bliver skræmte eller bange for at tage fat på problemerne og derfor "lukker øjnene", eller de minimerer problemets omfang, fordi erkendelse af, at der er et problem, også betyder, at der skal handles derpå. Især hvis de synes, at der er få eller ingen handlemuligheder, kan det være en barriere for reaktioner fra de professionelle side. Årsager til manglende handling eller reaktioner hos de professionelle kan også skyldes angst for forældrenes reaktion, eller egen "berøringsangst", fx når det drejer sig om seksuelle overgreb, eller det kan være manglende kontakt til de andre professionelle omkring børn og familier, som måske har yderligere oplysninger om barnets situation (fx Mehlbye 2009).

Erkendelsen af, at barnet er truet/udsat for overgreb, kan i sig selv virke angstprovokerende for den professionelle (Mehlbye & Harder 1993), således at de undlader at reagere, også selvom barnet begyndte at tale direkte om fx seksuelle overgreb (Mehlbye 2006).

Forskning viser imidlertid også, at professionelle, der føler sig fagligt sikre, og som er opmærksomme på deres lovgivningsmæssige forpligtelse til at underrette, er bedre til at un-

derrette/opspore børn med behov for hjælp end professionelle, som ikke har samme faglige sikkerhed (Walsh m.fl. 2008).

Derfor er træning af de professionelle i at se og turde se børns problemer og tegn på, at de har problemer, vigtig og effektiv.

Det samme gælder deres skærpede underretningspligt, som er vigtig at præcisere, så de professionelle handler derpå (Cerezo & Pons-Salvador 2004).

Forskningen viser også, at selvom de professionelle er enige i den faglige vurdering af børnenes problemer, har de forskellige tærskler for, hvornår de synes, der skal handles. Derfor foreslås det, at der udvikles undersøgelsesværktøjer, der mere præcist kan sige noget om behov for handlen, og som adskiller vurdering fra handlen (Dalglish 1988).

4. En klar dagsorden for det tværfaglige møde

Forskningen viser, at der ikke altid er de samme forventninger til de tværfaglige møder blandt de professionelle. Dette kan give store frustrationer hos deltagerne (Ejrnæs 2004). Desuden starter man ofte med at tage beslutninger før en grundig analyse af "sagen", det vil sige, at beslutningen kan blive taget på et løst grundlag, og argumentationen for beslutningen følger efter, at beslutningen rent faktisk er taget.

Et andet forhold er, at meningsforskelle i "vurderingen" af et barns/en families problemer i højere grad synes at skyldes individuelle, personlige forskelle frem for forskelle mellem faggrupper. Dette flytter fokus fra faggrufforskelle til individuelle forskelle betinget af erfaringer og personlige holdninger og værdier i diskussionen af, "hvorfor er man uenige, og hvad kan man blive enige om" (Ejrnæs 2004).

Forskningen viser desuden, at faggrupperne ofte hver især synes, at de selv kan klare sagen. Det betyder, at de ikke nødvendigvis inddrager andre, før det bliver "tvingende nødvendigt" (Ejrnæs 2004), især sundhedsplejersken opfattes ikke som nødvendig af de andre professionelle, ligesom der ikke er enighed om, hvorvidt forældrene skal inddrages.

Forskning viser, at skolerne oplever en kraftig "underrapportering" fra dagtilbuddenes side om børn med problemer ved skolestart (Sundell m.fl. 2007). Samarbejdet mellem dagtilbud og skoler har således stor betydning for barnets overgang fra dagtilbud til skole, hvor skolerne, for at kunne imødekomme et barns eventuelle særlige behov, har brug for viden om barnet, inden barnet starter i skolen.

5. Udvikling af forældresamarbejdet

Forældre med mange ressourcer vil ofte kun tøvende acceptere, at deres barn har fejl og selv søge at afhjælpe eller løse problemerne, mens forældre med få ressourcer oftere er tilbøjelige til at anerkende disse fejl og forvente eller acceptere, at dagtilbuddet eller skolen eller andre løser barnets problemer (McNamara, Weininger & Lareau 2003). Disse forskellige typer af reaktioner stiller forskellige krav til forældresamarbejdet fra læreres og pædagogers side.

Den løbende tætte kontakt til forældrene er også vigtig set i lyset af, at forskningen viser, at der er forskellige forhold på samfundsniveau, som påvirker et barns sandsynlighed for at blive svigtet eller direkte vanrøgtet. Det gælder tilgængeligheden af formel støtte til familien, fx i form af kursus eller rådgivning i forældreskab (Duggan m.fl. 2004), og i tilgængeligheden

af uformel støtte, fx muligheden for at få anonym rådgivning (Artaraz, Thurston & Davies 2007).

2.4 Resultater af indsamling af praksisviden

Resultaterne af den empiriske dataindsamling, som omhandlede frontmedarbejdernes erfaring med praksis, var en række problemstillinger, der ønskedes løst i forhold til at intensivere og styrke det tidligt opsporende arbejde i kommunerne. Nogle problemstillinger gør sig mere gældende i nogle kommuner end i andre. Der præsenteredes samtidig også en række gode erfaringer fra kommunerne, som tjente som inspiration og ideer til indholdet i den opsporingsmodel, der skulle udvikles.

I det følgende præsenteres de krav til modellen, der kunne opstilles på basis af kommunernes erfaringer fra praksis, samt initiativer i kommunerne, som man havde gode erfaringer med i den tidlige opsporing.

1. Der bør være sammenhæng i den fælles opsporing mellem faggrupper og sektorer

Sektoradskillelse: Erfaringen er, at sektorer ofte fungerer meget adskilt og ikke samarbejder om indsatsen. Når der sker en underretning til familieafdelingen, oplever dagtilbud og skoler, at det ofte varer længe, før der sker noget. Skolen får ikke nødvendigvis at vide, hvis der er en sag i socialforvaltningen, det vil sige, at det kan ske, at der køres parallelle sager, eller at barnet ikke får den hjælp, det har brug for.

Overgange mellem institutioner og vidensformidling: Der er et slip i overgange mellem institutioner, inklusive mellem dagtilbud og skole, og dermed manglende vidensdeling om socialt udsatte børn, hvor dette kan være en fordel for såvel barn som modtagende institution, der vil kunne være forberedt på at modtage et barn med særlige behov. Det gælder bl.a. overgangen fra dagpleje til daginstitution og fra daginstitution til skole.

Der er forskellige holdninger til skoleparathed og usikkerhed med hensyn til, hvor mange informationer man skal videregive både for at sikre støtte til barnet og for at undgå negativ stempning på forhånd af barnet, fordi det udviser problemer. Der er samtidig opmærksomhed på, at et barn kan fungere forskelligt i forskellige sociale sammenhænge. Der efterlyses fx en tværfaglig diskussion af, hvad det vil sige at være skoleparat eller "læringsparat", så der er en fælles forståelse af dette på tværs af skole og dagtilbud. Det gør det lettere for dagtilbuddene at vide, hvornår der er grund til at orientere skolen om særlige forhold, som kan være bekymrende og derfor er vigtige at vide for skolen.

Den tværfaglige rådgivningsgruppe: Ifølge den tidligere § 49 i Serviceloven skulle kommunalbestyrelserne i kommunerne oprette en tværfaglig gruppe, "der skal sikre, at støtten ydes tidligt og sammenhængende, og at der i tilstrækkeligt omfang formidles kontakt til lægelig, social, pædagogisk, psykologisk og anden fagkundskab – og at et af gruppens medlemmer

udpeges som ansvarlig for at koordinere indsatsen over for det enkelte barn, den enkelte unge".³

Fra Socialministeriets side opfordredes der til, at sagsbehandleren indgår i den tværfaglige gruppe. Imidlertid var det langt fra altid, at sagsbehandleren deltog i disse grupper. Især institutioner og skoler oplevede dette som en stor mangel i forhold til drøftelsen af muligheder for støtte til barnet og familien. Set med frontmedarbejdernes øjne fungerede de tværfaglige grupper ikke lige godt set i forhold til at give mening i arbejdet, bl.a. fordi den tværfaglige gruppes rolle i det "sagsbehandlende arbejde" ikke altid var helt klar og entydig. Det var desuden alene et rådgivende organ og ikke et besluttende organ. Men da man i dagtilbuddene og skolerne opfordredes fra forvaltningens side (jf. kommunernes handleguider) til at gøre mest muligt i forhold til børn med problemer inden for egne institutionelle rammer, var der ikke behov for yderligere rådgivning om indsats inden for eget dagtilbud eller egen skole⁴.

I stedet var der brug for handlen. Der var i kommunerne således udformet en række arbejdsgange i form af handleguider, som også betød, at drøftelsen i den tværfaglige gruppe ikke altid fik nogen mening, fordi man var længere i "sagen" end forventet, når den blev taget op på det tværfaglige møde. I behandlingen af barnets situation kunne drøftelsen i den tværfaglige gruppe opleves som et forsinkende led i opsporing og indsats. Det skete eksempelvis, hvis en sag ifølge kommunens arbejdsgange skulle være drøftet på et tværfagligt gruppemøde, inden den blev henvist til familieafdelingen, især hvis den tværfaglige gruppe ikke syntes at have mere viden end dem, der søgte råd i den tværfaglige gruppe. Derfor drøftedes sager på det tværfaglige gruppemøde, hvor de skulle være drøftet på netværksmøde, eller drøftelsen fik en mere sagsbehandlende karakter, end det var tiltænkt. Det tog for lang tid set fra dagtilbuddets og skolernes side, før der blev handlet, også når forældrene selv havde bedt om hjælp.

Sundhedsplejen er ikke altid synlig i det tværfaglige samarbejde: Sundhedsplejen mangler eller er ikke synlige nok i alle kommuner i det tværfaglige samarbejde. De bruger de tværfaglige grupper for lidt i form af, at de sjældent fremlægger problemstillinger omkring de helt små børn til faglig drøftelse og sparring. Det samme gælder dagplejen, som sjældent henviser børn med behov for hjælp til drøftelse i tværfaglige fora. Samtidig påpeges det, at der er for lidt viden om de helt små børn, som sundhedsplejen og dagplejen har en stor viden om. Denne viden må frem og bruges aktivt af dem, som har med de helt små at gøre.

³ På dette punkt er Serviceloven ændret i 2010, så det ikke længere er en pligt for kommunerne til at oprette en tværfaglig gruppe, men alene en mulighed. En del kommuner har dog bibeholdt den tværfaglige gruppe i den tidlige indsats over for socialt udsatte børn. Kommunerne er således fortsat forpligtede til at arbejde tværfagligt (jf. Barnets Reform). Jf. sundhedsloven skal der dog fortsat etableres tværfaglige sundhedsteam

⁴ Her skal det bemærkes, at jf. Barnets Reform, som trådte i kraft 1. januar 2011, understreges fagpersoners skærpede underretningspligt, og det tydeliggøres, at man ikke "først i eget regi skal forsøge at løse de problemer, som reglerne om særlig støtte efter Servicelovens kapitel 11 sigter mod at løse, der kan være risiko for, at du som fagperson underretter for sent, hvis du først vælger at afprøve alle muligheder for støtte i dit eget regi, før du foretager en underretning" (jf. side 36 i "Dialog om tidlig indsats", Servicestyrelsen (2011)).

2. Der er behov for klar struktur og dagsordener på møder

Mange møder, uden at der altid er udbytte af disse: Der er behov for at få strammet mødekulturen op. Det var ikke altid, man var sikker på, hvilken beslutning der var taget, når man gik fra et møde, og hvad målet med diskussionen var. Der er derfor behov for en tovholder i sagerne, som kan strukturere sagens forløb og de enkelte faggruppers ansvarsområder – samt sikre kontakten til familien – og også hindre, at familien selv i praksis ”uformelt” bliver koordinator i deres egen sag. Der er behov for afklaring af den enkeltes egen faglighed og styrkelse af denne i det tværfaglige samarbejde

3. Forældre bør inddrages mere i form af et mere aktivt samarbejde

Forældresamarbejdet/-inddragelse: Samarbejdet med forældrene er svært. Der efterlyses samarbejdsmodeller for samarbejdet med forældrene både ved bekymring, og senere når der eventuelt skal iværksættes undersøgelse og indsats.

Erfaringen er desuden, at forældrenes deltagelse i de tværfaglige gruppemøder virker positivt på samarbejdet med forældrene og styrker aktiv inddragelse af disse.

4. Fagligheden og den professionelle vurdering hos de professionelle bør styrkes

Faglig sikkerhed – børns signaler: Man er usikker på egne vurderinger og usikker på, hvilke signaler der viser, at et barn har brug for hjælp. Derfor kan det være svært at finde ud af, hvornår man skal handle. Nogle er bange for at handle, fordi man frygter at gøre noget forkert og måske stigmatisere et barn eller gøre nogle forældre unødvendigt bekymrede eller eventuelt ødelægge samarbejdet med forældrene, som kan reagere ved at blive vrede på pædagogerne/lærerne, fordi de påpeger, at der er problemer med deres barn. Det fører til, at man som fagperson stedet venter for længe for at sikre sig, at signalerne er tilstrækkelig tydelige hos barnet. Der er usikkerhed om, hvornår man skal definere et barn som et ”bekymringsbarn”. De stille børn overses. Eventuelle søskende ses ikke. Ressourcestærke forældre kan se ud til at kunne klare problemerne selv, og det kan de ikke altid. Behov for øget viden og styrkelse af fagligheden i forhold til særlige problematikker, fx børn udsat for seksuelle overgreb og børn i alkoholfamilier.

5. Der er behov for særligt fokus på de helt små børn

Identifikation af børn med behov for indsats: Erfaringen er, at der ikke er tilstrækkeligt fokus på de helt små børn (de 0-1-årige). Desuden anvendes sundhedsplejerskerne ikke tilstrækkeligt i det tværfaglige samarbejde.

6. Der bør være mere fokus på de stille børn

De ”stille børn” overses, mens de ”uroelige, voldsomme eller udadreagerende børn” fylder meget. De stille børn ytrer deres eventuelle problemer på anden vis, fx ved at udvise angstsymptomer, hvilket også påpeges i forskningen, som viser, at dette billede især ses i ressourcestærke familier (jf. ovenfor). Børns problemer i familier, hvor forældrene har psykiske pro-

blemer og/eller misbrugsproblemer, opdages ofte sent. Det samme gælder børn udsat for seksuelle overgreb og børn, som udvikler problemer grundet forældrenes skilsmisse.

Det skal være muligt ved mistanke om dybereliggende problemer i forhold til et barn at få sparring af en ekstern rådgiver eller ekspert med særlig ekspertise.

Der efterlyses fra flere sider behov for strukturerede skemaer til identifikation af børn med behov for hjælp, ellers "ses de ikke". Men der er forskellige holdninger blandt de professionelle til, hvorvidt der er behov for skemaer og lignende værktøjer til at identificere børn med problemer og børn, som har brug for en indsats.

7. Tilgangen til børn og familier bør være ressourceorienteret

Problem- kontra ressourceorientering: Børnepolitikken i kommunerne er orienteret mod at fokusere på børns potentialer og ressourcer, og samtidig er man som institution nødt til at være "problemfokuseret i beskrivelsen af børn med behov for støtte", ellers opnås støtten ikke. Det betyder, at der er risiko for negativ stempning af et barn, som i værste fald kan følge barnet hele opvæksten, og det skal undgås. I stedet bør der være fokus på ressourcer og udviklingsmuligheder hos barn og familie.

8. Den inklusions- og anerkendelsesorienterede tilgang bør være dominerende

I et par af kommunerne var der særlig gode erfaringer med arbejdet med LP-modellen (læringspædagogisk analyse) – også når det gælder "dialogmøder" om et enkelt barns problemer, hvor forældrene også deltager. LP-modellen har fokus på ressourcer og danner grundlag for systematisk og vidensbaseret refleksion hos deltagerne i møder om børns situation og i tilgangen til børns problemer. I LP-modellen analyseres barnets samspil med dets omgivelser, og dets problemer forstås som resultat af de sociale samspil, hvori det indgår.

9. Den systemiske tankegang er en styrke i synet på banet i et helhedsperspektiv

Her var der gode erfaringer med ICS-modellen, som anvendes i analyser af et barns forhold, er ressourceorienteret og synliggør for alle, inklusive familien, hvordan familiens og barnets situation anskues. ICS har til formål både at kortlægge barnets ressourcer og barnets behov og ser barnet i dets sociale kontekst snarere end at fokusere alene på barnets problemer.

10. Anvendelse af særlige værktøjer i form af skemaer til systematiske analyser af børns trivsel

Der er gode erfaringer med skemaer og værktøjer, som belyser børns trivsel. Skemaer som er ressourceorienterede, og som især fokuserer på barnets og familiens ressourcer, hvilket giver en bedre tilgang til problemløsningen og indgang til samarbejdet med forældrene.

11. Faste overleveringsskemaer

Med henblik på at styrke barnets overgang fra en institution til en anden og sikre, at det "modtagende system" er opmærksom på børn med særlige behov, er der gode erfaringer med skemaer o.l., der formidler viden om børn i "overgangene", fx fra sundhedsplejen til dagplejen, fra dagplejen til dagtilbuddet og fra dagtilbuddet til skolen.

12. Konsultative besøg af og sparring med eksterne sparringspartnere

Der er gode erfaringer med sparring med eksperter uden for institutionen, som ikke er en del af dagligdagen, og som kan se andre ting end dem, der dagligt omgås børnene.

Det kan være besøg af psykologer, tale-/hørepædagoger og fysioterapeuter i daginstitutionerne, hvor børn kan drøftes. Det samme gælder besøg af specialpædagoger, der rådgiver dagtilbuddene, og som eventuelt også observerer børnene og giver råd ud fra deres observationer, hvilket fungerer som en god støtte til frontpersonalet i opsporingen af børn med behov for særlig opmærksomhed.

PPR i den konsultative funktion. Det fungerer bedst, når den konsultative funktion prioriteres, da der er brug for bl.a. PPR's viden om udsatte børn, og udredninger ikke er vidensproducerende i forhold til den pædagogiske og psykologiske tilgang til børn, der udviser problemer.

"Børnefora" i daginstitutionerne, hvor alle børn med bekymringstegn drøftes med fx psykolog, socialrådgiver og sundhedsplejersker, og der skabes en formaliseret struktur og åbenhed omkring, hvilke børn der har behov for støtte eller særlig opmærksomhed.

13. Systematisering af refleksionsprocessen i daginstitutionen

Det sikres, at der udvikles et fælles ansvar i personalegruppen for at tage hånd om sagen og for, at "man tør handle på sin bekymring".

14. Tovholder eller nøgleperson

En person, der har en koordinerende rolle i sagerne i forhold til det professionelle samarbejde og i forhold til forældrene. Tovholderfunktionen tydeliggør, hvem der har ansvar for, at der "gøres noget" i sagen nu – hvem der har "stafetten".

2.5 Krav til modellen på basis af vidensopsamlingen

Indsamlingen af relevant forskning på området og kommunernes erfaringer med den tidlige opsporing og ønsker til, hvad der skulle opnås med modellen, resulterede i følgende hovedkonklusioner:

- Modellen skulle hvile på en systemisk tankegang og barnet skulle ses i sin helhed, dvs. alle aspekter omkring et barns forhold skulle indgå i analyser af et barns trivsel. Tilgangen til og analyser af barnets og familiens forhold skulle fokusere både på barns og forældres ressourcer med henblik på at styrke ressourcerne i familien og for at sikre den "gode fortælling" om barn og familie.
- Barnets situation og trivsel eller mangel på samme skulle ses og forstås i den sociale kontekst, barnet indgår i, dvs. først og fremmest den institutionelle og familiære kontekst, barnet er en del af og indgår i samspil med. Betragtningen var, at børns adfærd udvikles i og afspejler den sociale kontekst, de er en del af.
- Modellen skulle styrke både det faglige samarbejde og dialog inden for samme faggruppe og institution (inkl. skolen) og det tværfaglige samarbejde på tværs af

faggrupper og afdelinger/sektorer for at sikre både en grundig analyse af barnets situation og evt. behov for særlig støtte, og at der overgår viden fra en institution til en anden om børn med særlige behov for hensyntagen og støtte. I styrkelsen af det faglige og det tværfaglige samarbejde lagdes vægt på, at det fælles sprog og det fælles begrebsapparat styrkedes og udvikledes.

- I den forbindelse skulle der lægges særlig vægt på styrkelsen af samarbejde med de sociale sagsbehandlere/socialrådgiverne i kommunens familieafdeling/-center, idet de betragtedes som nødvendige i den fælles opsporing og evt. senere indsats samt sikre, at underrettere får tilbagemelding på deres underretning.
- For at sikre den systematiske analyse af et barns situation skulle der udvikles systematiske analysemetoder både i analysen af barnets situation inden for de aktuelle institutionelle rammer og i overgangen fra en institution til en anden (herunder overgangen til skolen).
- For at sikre og videreudvikle de faglige kompetencer hos ledere og medarbejdere i den enkelte institution/skole skulle der ske en løbende faglig opkvalificering af det faglige personale ved løbende ekstern sparring ved besøg af særlige ressourcerpersoner eller eksperter uden for den enkelte institution, som kunne give uafhængig sparring efter behov på basis af møder og observationer af børnegruppen.
- Der skulle sikres synlighed og udvikling af faglige kompetencer omkring de helt små børn i alderen 0-3-år. Derfor skulle der oprettes et småbørnsteam i hver kommune bestående af professionelle med særlig viden på området, som skulle sikre sparring til andre professionelle, som har en konsultativ funktion omkring de 0-3-årige, samt indsamling og spredning af viden om de 0-3-årige blandt de professionelle i kommunen.
- Modellen skulle sikre, at forældre var aktive samarbejdspartnere, både for at institutionen/skolen kunne bruge deres viden i den fælles analyse af deres barns situation og for at have dem aktivt med i en evt. senere problemløsning. For at styrke og sikre forældrenes deltagelse og deres informationer omkring deres barn og evt. forløb omkring deres barn skulle der i den forbindelse etableres tovholder omkring ethvert forløb, som sikrede et højt informationsniveau hos alle omkring barnet, og at evt. beslutninger omkring et barn blev ført ud i livet samt sikrede "den røde tråd" i ethvert forløb omkring et barn.
- Mødekulturen skulle styrkes, og møderne skulle være målrettede og effektive, ligesom det skulle sikres, at alle deltog i et møde med de samme forventninger og gik derfra med samme resultat. Til at understøtte dette udvikledes en "dialogmodel", der kunne anvendes til både en forventningsafstemning som forberedelse til, hvad et møde skulle dreje sig om, og til en efterfølgende evaluering af mødets forløb. I samme forbindelse skulle tovholderfunktionen sikre, at beslutninger fra møder førtes ud i livet, og at alle omkring et barns forløb var orienteret om alle mødeaktiviteter omkring et barn og fuldt informeret om resultater af møder. Det gjaldt især forældrene (se også kapitel 1).

2.6 Implementeringen af modellen

2.6.1 Processen omkring implementeringen

August 2010 påbegyndtes implementeringen og afprøvningen af den færdige Opsporingsmodel (jf. side 5), og på et møde i den tværkommunale gruppe i efteråret 2010 drøftedes og planlagdes den mere detaljerede implementering i kommunerne.

Som indledning til implementeringen gennemførtes et større seminar med alle projektkommunernes arbejdsgrupper i august 2010. På seminaret præsenteredes den tværkommunale gruppes fælles udviklede opsporingsmodel med henblik på efterfølgende implementering i kommunerne.

I efteråret 2010 gennemførtes efterfølgende en række aktiviteter for at støtte kommunernes implementering af de udviklede metoder. Støtten blev givet på flere møder mellem forskere og de deltagende kommuner. På møderne var der drøftelser af, hvordan kommunerne ville implementere brugen af modellens syv værktøjer og metoder set i lyset af de meget forskellige måder, kommunerne var organiseret på, og de øvrige aktiviteter, de havde på børne- og ungeområdet.

Der afholdtes løbende møder i den tværkommunale gruppe bestående af projektets overordnede ledelse (forskerne) og kommunernes projektledere. Dette gav mulighed for gensidig sparring og idéudveksling kommunerne imellem samt rådgivning fra forskernes side.

Implementeringen af metoderne viste sig at være ret omfattende, idet modellen gik på tværs af faggrupper og sektorer/afdelinger. Modellens implementering forudsatte således, at alle, der arbejdede inden for børne- og ungeområdet i kommunen/eller de udvalgte forsøgsdistrikter, var aktivt involverede, hvilket forudsatte, at alle blev grundigt informeret om modellen og instrueret i brugen af de enkelte metoder. Det skete med henblik på at fremme mulighederne for at udbrede kendskabet til metoderne, motivere til brugen heraf og konkret igangsætte anvendelsen af metoderne.

Involveringen af enkelte faggrupper krævede, at der arbejdedes med at etablere bæredygtige beslutningsprocesser og kommunikationsveje. Det krævede også visse organisatoriske ændringer og en mindre omfordeling af ressourcer i kommunerne.

Derfor blev der i forbindelse med støtten til kommunernes implementering arbejdet med den interne organisering af projektet i de enkelte kommuner. Samtidig skulle der sikres en vis ensartethed i arbejdet med metoderne på tværs af kommuner, så det blev muligt efterfølgende at evaluere resultaterne ved brugen af metoderne.

For at sikre dette blev der udarbejdet to skemaer, som kommunernes styregruppe og arbejdsgruppe skulle anvende som styringsredskab i implementeringen af modellen.

I det ene skema blev de enkelte værdier og metoder i Opsporingsmodellen beskrevet med udgangspunkt i 1) kommunens aktuelle praksis på området, 2) den ønskede praksis efter, at metoderne var taget i anvendelse og 3) den væsentligste forskel mellem den aktuelle og den ønskede praksis.

Arbejdet med disse beskrivelser gjorde, at det blev muligt for kommunerne at arbejde tydeligere med de forandringsprocesser, der skulle til for at sikre implementeringen af meto-

derne. Samtidig gjorde dette arbejde det muligt at se, hvor de nye metoder blev implementeret på en måde, hvor de reelt skabte nye arbejdsformer, og hvor de hidtidige arbejdsformer reelt blev videreført med enkelte mindre justeringer eller ændringer.

For yderligere at støtte kommunerne i arbejdet med implementeringen blev der udarbejdet et implementeringsskema, hvor de deltagende kommuner for alle punkter i modellen beskrev tidsplan med milepæle samt indhold i hvert punkt i modellen. Forskerne gav sparring på de enkelt kommuners planer for implementeringen.

Derudover blev der arbejdet med den endelige udformning af milepælene for de seks kommuners arbejde, blandt andet ved at følgende spørgsmål blev drøftet: Er processen så klart formuleret, at det er helt klart, hvad der skal foregå, hvem der skal involveres, og hvordan de blive involveret heri?

Der var således tale om, at kommunerne fik støtte til at finpudse og reflektere over deres implementeringsplaner, og at de fik hjælp i forbindelse med konkrete problemstillinger.

I løbet af efteråret 2010 udarbejdede alle kommuner således følgende:

- En implementeringsplan med en oversigt over, hvornår, hvordan og gennem hvilken proces man vil arbejde med alle 10 metoder.
- En oversigt over den nuværende praksis, den ønskede praksis og de væsentlige forskelle heri med udgangspunkt i alle tre værdier og de syv værktøjer og metoder.
- En logbog over de gennemførte aktiviteter i projektets første år.

Derudover har der løbende været gennemført forsker- og konsulentbesøg i alle kommunerne med henblik på at støtte fremdriften i arbejdet i den enkelte kommune. I forbindelse med besøgene har der været afholdt møder med styregruppe, arbejdsgruppe (i én kommune er styre- og arbejdsgruppe identisk) og formanden for det relevante politiske udvalg samt projektlederen.

På møderne i kommunerne har implementeringen og forankringen af projektet i kommunen været centrale temaer for drøftelserne for at kortlægge eventuelle vanskeligheder og give relevant støtte til kommunen og de projektansvarlige i implementeringen.

Der var tale om en konsultativ procesmetode, hvor der blev taget højde for de barrierer, som kan opstå, når systemer skal implementere en ny metode i deres arbejde, hvilket kan føre til modstand over for, angst for og usikkerhed ved forandring og konsekvenser af nye arbejdsgange, nye metoder og ikke mindst nye krav.

2.6.2 Projektets organisering og ledelse i kommunerne

Helt overordnet har der i hver kommune været etableret en projektorganisation, som er tænkt ind i den eksisterende organisationsstruktur i kommunen, hvilket har styrket implementeringen af Opsporingsmodellen.

Det er ikke muligt generelt at pege på, hvilken organiseringsform der er bedst, men det er muligt at pege på nogle opmærksomhedspunkter i forhold til faktorer, der har virket fremmende for implementeringen. Men al implementeringsforskning viser, at jo bedre et nyt

initiativ/projekt er forankret både opadtil i forhold til den øverste politiske og administrative ledelse og nedadtil i forhold til de medarbejdere, der skal virkeliggøre det nye initiativ/projekt i praksis, jo større mulighed er der for, at der er skabes ejerskab til projektet i alle dele af organisationen.

Dette sikredes ved henholdsvis at etablere en styregruppe bestående af den øverste administrative ledelse inden for børne- og ungeområdet i den enkelte kommune, og en arbejdsgruppe bestående af et repræsentativt udsnit af ledere og medarbejdere inden for børne- og ungeområdet i kommunen.

I hver kommune har der desuden været ansat en projektleder, som både deltog i/var medlem af styregruppe og arbejdsgruppe. På denne måde skulle det sikres, at kommunens projektleder havde opbakning fra styregruppen og adgang til såvel chefniveauet i kommunens forvaltning som det politiske udvalg. Det var også styregruppen, der skulle sige ja til modellen og til, at denne skulle implementeres i kommunen.

Arbejdsgruppen har deltaget som baggrundsgruppe for projektlederen både under udviklingen af modellen og implementeringen af modellen, herunder dens konkrete udformning i kommunen.

Arbejdsgrupperne i de enkelte kommuner har været sammensat meget forskelligt. I to kommuner har arbejdsgruppefunktionen været tilknyttet kommunens tværfaglige distriktsgrupper. I to andre kommuner er der blevet nedsat en tværfaglig arbejdsgruppe alene med funktion som arbejdsgruppe, og i den sidste kommune varetog styregruppen også arbejdsgruppefunktionen.

2.6.3 Kommunernes implementeringsstrategier

Alle projektledere og arbejdsgrupper har gjort et stort stykke arbejde med at sikre afprøvnin-gen af opsporingsmodellen og dens elementer. Samtidig har implementeringen og afprøvnin-gen været dybt afhængig af kommunernes projektledere samt deres arbejds- og styregrupper.

Vidtstrakt information til alle parter

En væsentlig faktor for et nyt initiativs implementering er den måde, hvorpå der arbejdes med information, kommunikation og inddragelse som en del af implementeringen. Erfaringer fra omfattende forandringsprojekter viser, at kommunikation og inddragelse er afgørende for kendskab og ejerskab til projektet.⁵

Lærere og pædagoger skal kunne finde mening i og acceptere det vilkår, at de ikke nødvendigvis selv sparer tid og høster gevinsten af den tid, de investerer i at foretage trivselsvurderingerne. De skal formå at have fokus på den betydning, det har for barnet, som bliver set og får tidligere hjælp.

Nogle kommuner har informeret om projektet på kickoffmøder og løbende på ledermøder, personalemøder mv.

Alle kommuner skulle som nævnt ovenfor udarbejde en plan for implementeringen af Opsporingsmodellen i kommunen.

⁵ Fx "Når man flytter sammen – ledelse af kommunale fusioner". KL og KTO.

Nogle kommuner har udarbejdet deres projektoimplementeringsplan ("masterplan") i tæt dialog med deres arbejdsgruppe, styregruppe og de decentrale ledere (skole- og daginstitutionsledere) for på denne måde at sikre kendskab og ejerskab til projektet. Efterfølgende har de decentrale ledere hver især udarbejdet en konkret implementeringsplan for deres egen institution, faggruppe (sundhedsplejen fx) og skole. En sådan høj grad af involvering af de ledere, der har ansvaret for at implementere afprøvningen af Opsporingsmodellen i praksis, er fremmede for ejerskabet til det, der skal implementeres.

Med henblik på at sikre ejerskab hos frontpersonalet og understøtte implementering af projektet i de tre projektområder valgte to kommuner at udpege 1-3 kernemedarbejdere, benævnt "ambassadører", på hver skole, i hver SFO, i hver daginstitution og i dagplejen m.m., som har deltaget i forskellige informationsmøder om og i undervisning om modellen, og som skulle sikre implementering og fastholdelse af modellen i egen organisation.

Alle projektlederne har desuden besøgt institutioner, skoler mv. for at sikre formidling ud i yderste led. Men selvom alle kommuner har gjort rigtig meget for at sikre, at alle bliver informeret, er det en stor opgave at gøre det målrettet og meningsfuldt for alle i projektet. Ifølge Helle Petersen, ph.d. og erhvervsforsker med speciale i forandringskommunikation skal der under forandring kommunikeres: "En forståelse for nødvendigheden af at forandre, formålet med forandringerne, potentialet for virksomheden og visioner for medarbejderne, medarbejdernes fremtidige rolle og muligheder, det vil sige "hvad betyder det for mig" (Petersen 2003).

Kommunerne har desuden udarbejdet egentlige handleguider/pjecer for projektet, som, detaljeret har informeret om Opsporingsmodellen og dens enkelte metoder. En kommune har desuden brugt intranettet som en informationsplatform, hvor tids- og handleplanen for implementeringen af projektet løbende ajourførtes.

En kommune har gjort særlig meget ud af at fremme kommunikationen ved at indsamle og viderefordre "de gode fortællinger", når fx det tværfaglige samarbejde fungerede, når forældrene samarbejdede, og den tidlige opsporing lykkedes. Disse fortællinger havde til formål dels at tjene som en slags løbende dokumentation og dels som information om projektet bredt ud i hele organisationen.

Der har desuden været afholdt en omfattende kursus- og undervisningsvirksomhed i de enkelte kommuner. Det har således ikke været tilstrækkeligt med mundtlig og skriftlig formidling af metoder og redskaber, det har også været nødvendigt med en særlig "uddannelse" i dele af Opsporingsmodellen for at sikre en succesfuld og kvalificeret implementering.

I nogle kommuner har man afholdt kurser/uddannelsesforløb for ambassadørerne for projektets implementering i skoler og dagtilbud. I forbindelse med opstarten af implementeringen af modellen blev der fx i Haderslev Kommune afholdt fire ugekurser omkring elementerne i Opsporingsmodellen – herunder trivselsvurderingerne for ambassadørerne.

Der er afholdt kurser i dialogmodellen, trivselskemaer, mødeledelse, "mødeleder- og mødefacilitatorkurser", forældresamarbejde og det tværfaglige samarbejde. I en kommune har man gennemført coachkurser for de medarbejdere og konsulenter, der skulle være sparingspartnere for dagtilbud og skoler.

Kurserne har typisk været tværfaglige og involverede alle faggrupper i hele Børne- og Familieområdet i kommunerne.

Andre kommuner har taget noget færre initiativer og eventuelt søgt at integrere projektet i allerede eksisterende projekter. En mulig fare er her, at Opsporingsmodellen let forsvinder ind i andre projekter og initiativer og kan være vanskelig at adskille fra disse. Dette kan medføre, at det nye initiativ (Opsporingsmodellen) ikke får den nødvendige opmærksomhed, og implementeringen kun sker delvis.

2.7 Løbende vidensindsamling om kommunernes afprøvning af opsporingsmodellen

Kommunerne afprøvede opsporingsmodellen frem til sidst i 2012. I samme periode indsamledes viden om opsporingsmodellens anvendelighed, styrker og svagheder samt om forløbet af implementeringen af de enkelte metoder.

I vidensopsamlingen ønskedes det afdækket, hvilke strukturer og organisationsformer der bedst understøtter en tidlig opsporing, fx hvorvidt fælles metoder og faglige udgangspunkter fremmer en tidlig opsporing af børn i risikoposition. Denne vidensopsamling var desuden et vigtigt led i den løbende udvikling og justering af metoderne.

I vidensopsamlingen behandlede følgende spørgsmål:

- Udviklingen af modellens enkelte dele i kommunen, det vil sige processen omkring den lokale indholdsudfyldelse af modellens enkelte elementer.
- Processen omkring modellens implementering i den enkelte kommune, det vil sige, hvordan man i den enkelte kommune har grebet implementeringen an, herunder barrierer og incitamenten i implementeringen.
- Erfaringer med, hvordan Opsporingsmodellen og dens elementer virkede i praksis.

Vidensopsamlingen iværksattes på forskellig vis, ved forskernes besøg i kommunerne, ved interview af projektledere og nøglepersoner, ved møder med kommunernes projektledere samt fokusgruppeinterview med udvalgte grupper. Der blev således bl.a. gennemført fokusgruppeinterview med lærere på skolerne i alle projektkommuner, sundhedsplejen og dagplejen. Lærerne indgik i fokusgruppeinterviewene, da en af de første erfaringer var, at især implementeringen på skolerne syntes at gå langsommere end i de andre faggrupper og institutioner. Det viste sig dog, at der var flere forklaringer herpå (se kapitel 4).

Ved forskernes besøg i kommunerne holdtes møder med kommunernes arbejdsgrupper og styregrupper. På disse møder drøftedes kommunernes erfaringer med afprøvningen af modellen og evt. tvivlsspørgsmål omkring implementeringen af modellen.

De tværkommunale møder hvert kvartal med projektlederne i kommunerne anvendtes også til at indsamle viden om modellens implementering og udvikling i kommunerne.

Endelig gennemførte kommunerne en selvevaluering både i marts 2011 og 2012 af Opsporingsmodellens implementering og resultaterne af afprøvningen af modellen med bistand fra Danmarks Evalueringsinstitut. Kommunernes selvevalueringer indledtes med et tværkommunalt seminar for kommunernes selvevalueringsgrupper, som var ansvarlige for selvevalueringen i den enkelte kommune med henblik på instruktion i selvevalueringen. Efter afslutningen af kommunernes selvevalueringer gennemførtes fokusgruppeinterview både med selvevalueringsgrupperne og med nøglepersoner i kommunerne med henblik på uddybning af resultaterne.

Kommunernes skriftlige selvevalueringer var på forhånd fastlagt ud fra en fast skriftlig skabelon med hensyn til, hvilke temaer kommunerne skulle evaluere. Kommunerne valgte selv, hvordan de ville evaluere, og hvilke evalueringsmetoder de ville anvende. Hver kommunes selvevaluering afsluttedes med en kort skriftlig rapport til eget brug med henblik på at sikre fremdriften af implementeringen og afprøvningen af modellen i kommunen.

I forbindelse med selvevalueringen i 2012 gennemførte EVA desuden en spørgeskemaundersøgelse blandt alle ledere og medarbejdere, der var i berøring med Opsporingsmodellen i de enkelte kommuner, dvs. ledere og medarbejdere inden for sundhedsplejen, dagplejen, daginstitutionerne, skolerne/SFO og PPR samt socialrådgiverne i familieafdelingerne.

58% af de mulige respondenter deltog i spørgeskemaundersøgelsen, dvs. i alt 553 personer. Svarprocenten i kommunerne var dog meget forskellig og spændte lige fra 67 i Assens Kommune til 33 i Vordingborg Kommune. Derimellem lå Viborg, Haderslev og Norddjurs Kommuner med svarprocenter på 59, 55 og 48. De forskellige svarprocenter syntes at skyldes, at kommunerne var vidt forskellige steder i implementeringen af modellen og dens enkelte elementer (se kap. 3.6).

I spørgeskemaundersøgelsen spurgtes der ind til deltagernes kendskab til, anvendelse af og erfaringer med Opsporingsmodellens enkelte metoder. Da svarprocenten på spørgeskemaundersøgelsen kun var på 58, viser resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen dog alene tendenser i udviklingen og afprøvningen af modellen. Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen blev afprøvet i de efterfølgende fokusgruppeinterview med selvevalueringsgruppen og nøglepersoner i de enkelte kommuner.

Målet med vidensindsamlingen og selvevalueringen var både at fremme implementeringsprocessen og afprøvningen af modellen i kommunerne og at skaffe viden om, hvorvidt modellen nåede de opstillede mål (for nærmere beskrivelse af første selvevaluering (se Delrapport 1, Mehlbye, Andersen & Hansen 2011).

Trivsel for Gustav Væring

Rød trivsel
Klik her

Rød trivsel: barnet viser sikre tegn på, at det ikke trives og det slet ikke udvikler sig som forventet

Gul trivsel

Gul trivsel : barnet viser tegn på, at det ikke trives og udvikler sig som forventet

Grøn trivsel
Klik her

Grøn trivsel: barnet trives og udvikler sig som forventet

NB: Der må ikke noteres private forhold vedrørende barnet.

Gustav leger ofte alene.
Han virker på den ene side til at trives med at lege alene, men virker til andre tider til at ønske at være sammen med de andre.

Sidst opdateret d. Tor 20 sep (14:34) af Torben Væring

< Retur til liste
📄 Vis som pdf
✓

Uddybende forklaring 4+ årige

Rød trivsel	Gul trivsel	Grøn trivsel
	<ul style="list-style-type: none"> Barnet, du ikke rigtigt "ser", eller ser for meget Barnet, forældrene ikke rigtigt "ser" Barnet har forældre, du ikke rigtigt "ser" – møder sjældent op til fællesarrangementer Barnet er ikke eller kun sporadisk en del af et børnefællesskab Barnet viser sjældent glæde og begejstring Fornemmelser – der er noget i luften Barnet er kontaktsøgende – ukritisk Barnet er ikke med til børnefødselsdage Barnet har ingen, eller sjældent legeaftaler Barnet er flagrende, ukoncentreret, er sjældent fordybet i leg med andre Barnet har ikke altid sine "ting" i orden – madpakke, skiftetøj, tøj, hygiejne, skoleting Barnet fungerer ikke aldersvarende på enkelte områder: motorik, sprog Barnet har noget fravær eller er jævnligt syg Barnet har aldrig eller meget sjældent fri/ferie fra pasningstilbud? 	

Et udsnit af trivselsskemaet, som anvendes af alle frontmedarbejdere i deres løbende vurdering af alle børns trivsel og udvikling som led i Opsporingsmodellen.

3 Modellen i praksis i kommunerne

I det følgende kapitel præsenteres eksempler på, hvordan kommunerne i praksis har implementeret og afprøvet modellens enkelte metoder. For yderligere beskrivelse af eksempler på kommunernes praktiske gennemførelse af modellen henvises til Idékataloget (Mehlbye & Andersen 2012a; Mehlbye & Andersen 2012b).

3.1 Ekstern faglig sparring

Praksis i kommunerne

Den eksterne sparring, som var nødvendig for både at give skoler og institutioner mulighed for at drøfte børn med andre professionelle uden for egne rammer, samt løbende faglig sparring og opkvalificering, er typisk blevet implementeret ved en omlægning af eksisterende ressourcer og undtagelsesvis ved ny finansiering. Typisk har det været eksisterende organiseringer i kommunerne, der er blevet omlagt for at tilgodese den eksterne sparring.

I en kommune ansatte man særlige konsulenter med forskellig uddannelsesmæssig baggrund til at yde ekstern sparring til vuggestuer, børnehaver og skoler. I en anden kommune fik PPR en øget konsultativ rolle i forhold til at yde ekstern sparring. I de sidste tre kommuner blev det de eksisterende tværfaglige team, der anvendtes, og hvor deres funktion blev udgående ved regelmæssige besøg på institutionerne frem for som mødefora, hvor institutioner og skoler blev inviteret til møde i teamet. I en af disse tre kommuner etablerede man tilli-

ge en særlig Trivselscafé med henblik på at yde sparring både til skoler/institutioner og forældre på institutioner og skoler.

I det følgende beskrives tre kommuners praksis omkring ekstern sparring. Det er følgende eksempler, der beskrives: Assens Kommune, som har særlige ansatte faglige konsulenter, Haderslev Kommune, hvor det tværfaglige team i form af et Fagligt Sparringsforum anvendes som ekstern faglig sparring og Norddjurs Kommune, som har etableret en Trivselscafé.

Eksterne faglige konsulenter i Assens Kommune

Frontpersonalets sikkerhed på, hvornår der skal handles, når de skønner, at et barn kan være i en udsat position, eller når undren omkring et barn giver anledning til yderligere refleksion med en ekstern fagperson, har skullet styrkes. Desuden er der behov for at styrke den faglige viden hos sundhedsplejersker, dagplejere, pædagoger og lærere (se bilag 1.3 og 1.4 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b).

Der er derfor sket en omlægning af tre stillinger i kommunens Børne- og Familieafdelings kompetencecenter, således at der er etableret faglige konsulenter til sundhedspleje, dagpleje, daginstitutioner og skoler/SFO.

Anvendelsen af de faglige eksterne konsulenter kan ske med udgangspunkt i trivselskemaet, når der har vist sig et behov for at få sparring/hjælp af en ekstern konsulent, eller hvis fagpersoner i samarbejde med forældre har vurderet, at de har brug for hjælp eller "andre øjne" til at komme videre i en særlig problematik omkring et barn, fx tilknytning og trivsel.

Småbørnskonsulenterne er uddannede sundhedsplejersker og har en efteruddannelse som småbørnskonsulenter. De rådgiver og vejleder omkring fysiske og psykiske sygdomme hos de helt små børn om forskellige mulige grunde til dårlig trivsel hos et barn og i forhold til det enkelte barn, som ikke trives i relationen. De gennemfører desuden AAI – Adult Attachment Interview med gravide og nybagte mødre og videoptagelser af mor/barn-tilknytningen – (Care Index). En småbørnskonsulent kan desuden blive brugt som nr. 2 sundhedsplejerske i sårbare familier, som fagligt løft af egen gruppe, sparring af kolleger, hjemmebesøg i kombination med sparring af fagpersonale, undervisning af dagplejen og i vuggestuen.

Ressourcepædagogerne er uddannede pædagoger. Institutioner for de mindste og dagplejen kan gøre brug af ressourcepædagogernes kompetencer med henblik på observation af børn, sparring og vejledning i forhold til grupper af børn og til enkelte børn. De kan støtte personalet i institutionerne i at observere, beskrive og handle i forhold til børn med særlige vanskeligheder/udsatte positioner. De kan desuden støtte institutionernes pædagogiske udviklingsprocesser i forhold til børn med vanskeligheder og udvikling af personalets tilgang til disse børn.

AKT-konsulenten er uddannet lærer og uddannet AKT-vejleder og kan ligeledes rekvireres af skoler/SFO til observation og sparring, herunder omkring trivselskemaet samt til coaching og kortere kursusforløb med henblik på den faglige udvikling af lærernes kompetencer omkring socialt udsatte børn.

Fagligt sparringsforum i Haderslev Kommune

I forbindelse med Projekt Tidlig Indsats har kommunen indført en ny praksis for ekstern sparring til dagtilbud, skoler/SFO, hvor der skelnes mellem to overordnede typer af sparring i følgende to fora: Et Fagligt Sparringsforum uden forældreinddragelse, hvor der ydes faglig, kompetenceudviklende sparring i forhold til fagpersonernes egen praksis (beskrives i det følgende). Et tværfagligt netværksmøde med forældredeltagelse, hvor der ydes faglig sparring, med henblik på at opnå forståelse af et enkelt barns situation hos det faglige personale og forældrene.

Kommunen har med sondringen mellem de to typer af ekstern faglig sparring ønsket at afsætte særskilt tid til den generelt opkvalificerende sparring samt at skærpe fokus på en helhedsorienteret tilgang, hvor børnenes situation skal forstås i de samspil og sammenhænge, de indgår i. I det følgende beskrives det Faglige Sparringsforum.

I Fagligt Sparringsforum kan medarbejderne i dagtilbud og skoler/SFO få sparring på faget og på deres egen pædagogiske praksis. Der kan også være tale om sparring omkring dynamikkerne i en børnegruppe eller tværfaglig vidensdeling om fx signaler på mistrivsel, således at fagpersonerne, som er omkring børnene i dagligdagen, løbende opkvalificeres i forhold til selv at arbejde med eventuelle vanskeligheder hos et barn eller i børnegruppen.

Forud for et møde i Fagligt Sparringsforum beskriver institutionen/skolen de valgte problemstillinger med 5-6 linjer og sender dagsordenen til det lokale tværfaglige rådgivningsteam i kommunen, som derefter tager stilling til, hvilke fagpersoner i det tværfaglige team der skal deltage i den kommende sparring.

Oplægget til de involverede parter i Fagligt Sparringsforum – de, der giver sparring, og de, der modtager sparring – har været, at der skal etableres et Fagligt Sparringsforum i forhold til hver af de deltagende daginstitutioner, skoler, SFO. De faste deltagere er en psykolog fra pædagogisk-psykologisk rådgivning og en socialrådgiver fra Familierådgivningen. Af ressourcemæssige hensyn deltager de øvrige fagpersoner ad hoc eller fast afhængigt af den enkelte institutions/skoles typiske problematikker.

I forhold til deltagelsen fra de enheder, som modtager sparring, har der ikke været fastsat rammer for, hvor mange der deltager. Det er op til de enkelte enheder at organisere det, så det hænger sammen i deres hverdag. En af børnehaverne fortæller fx, at de har oplevet, at det er rigtig givtigt at deltage i Fagligt Sparringsforum, og at de derfor så vidt muligt har forsøgt at organisere det, så alle pædagoger kan være med.

Trivselscafé i Norddjurs Kommune

Formålet med at holde trivselscafeen i Norddjurs Kommune er at styrke det forebyggende arbejde og at styrke de professionelles faglige viden. Det er centralt, at de professionelle har let og løbende adgang til sparring ved andre fagpersoner/eksperter. Da målet også er at inddrage forældre så tidligt som muligt, er der også åbnet mulighed for, at forældrene kan kontakte eksperterne på et mere uformelt plan i trivselscafeen (se bilag 1.1 og 1.2 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b).

Der er trivselscafé i alle skoler og dagtilbud i forsøgsdistrikterne i kommunen. Det betyder, at der er regelmæssige besøg ved en til to faglige eksperter i den enkelte skole og den en-

kelte daginstitution i kommunen. I trivselscafeen ydes der supervision, sparring og konsulentbistand i forhold til børn, der er bekymringer omkring, og på generelle emner, der giver anledning til undren omkring børns udvikling og trivsel, ligesom der er mulighed for at drøfte fx trivselsskemaer. Der foretages observationer på stuer eller i klasser efter aftale med personale og evt. forældre, hvis der er tale om særligt udvalgte børn, som institutionen eller skolen ønsker en observation af. Målet med observationerne er, at klassens lærere eller pædagogerne i dagtilbuddet får råd om deres handle- og støttemuligheder i forhold til børnegrupper eller enkelte børn, som personalet vurderer har behov for særlig hjælp og støtte.

Til dette arbejde er der ansat en socialrådgiver og en psykolog på hver 25 timer pr. måned, begge har alene konsultative funktioner. De besøger skolerne fire timer hver måned og i dagtilbuddene to timer hver måned. Både forældre og medarbejdere har fået breve om trivselscafeen med information om, hvad man kan benytte den til.

I trivselscafeen gælder følgende regler: Der er ingen skriftlighed, der er ingen sagsbehandling, og der kan ikke ske henvisninger fx til støtte over serviceloven.

3.2 Småbørnsteam

Praksis i kommunerne

Opmærksomheden på de små børn skal styrkes, da det især er her, at den tidlige opsporing kan ske. Det betyder bl.a., at brugen af sundhedsplejens og dagplejens viden skal styrkes i den tidlige indsats ved, at de tildeles en central rolle. Dette skal medvirke til, at børn, som er eller kan komme i en udsat position, opspores så tidligt som muligt i deres opvækst med henblik på særlig forebyggende indsats.

I en kommune har man etableret et særligt småbørnsteam målrettet de 0-3-årige. I andre kommuner har man anvendt de tværfaglige team i kommunens distrikter som småbørnsteam ved omlægning af deres arbejde, således at de kommer ud i institutionerne i hele 0-6-årsområdet.

I det følgende beskrives praksis i Assens Kommune, som har etableret et særligt småbørnsteam, samt praksis i en af de kommuner, nemlig Norddjurs Kommune, som anvender de lokale tværfaglige team som småbørnsteam.

Småbørnsteam i Assens Kommune

For at understøtte medarbejdere på småbørnsområdet, når de undres eller bekymrer sig, har kommunen etableret et tværfagligt småbørnsteam, hvorfra medarbejdere kan få rådgivende konsultativ vejledning (se bilag 2 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b). Den indirekte målgruppe er de professionelle, hvis arbejdsfelt er gravide og småbørn i alderen 0-3 år.

Småbørnsteamet består af fagfolk med særlig kompetence på småbørnsområdet og udgør følgende fagpersoner: Psykolog, socialrådgiver, medarbejder fra kommunens familiehuse, to sundhedsplejersker (fungerer også som småbørnskonsulenter), dagplejepædagog, vuggestuepædagog og jordemoder.

Det tværfaglige småbørnsteam mødes to timer den sidste onsdag i måneden i et af kommunens to børne- og familiehuse. Datoer og sted fastlægges for et år ad gangen og formidles til alle potentielle brugere. Den ene af sundhedsplejerskerne/småbørnskonsulenterne fungerer som teamleder, og det er hende, man henvender sig til, hvis man har et ønske om at deltage i et småbørnsteammøde med en problematik.

Der er udarbejdet et skema, som den/de pågældende fagperson(er) udfylder og mailer til teamlederen. Fagpersonerne deltager derefter i Børneteamets møde. Ved sager fra dagplejen deltager den enkelte dagplejer så vidt muligt i fremlæggelse af egen problematik, og en dagplejepædagog er så vikar imens.

Hvis der er tale om navngivne børn, giver forældrene tilladelse til, at deres barn må drøftes, og de har også muligheden for at deltage.

Det er dog besluttet, at småbørnsteamet primært er målrettet fagpersoner, som arbejder inden for småbørnsområdet.

Det tværfaglige småbørnsteam kan anbefale konkrete handlinger, give værktøjer til fx dagplejen i forhold til et konkret barn/familie osv.

Småbørnsteamet har et tæt rådgivende samarbejde med småbørnskonsulenterne i Assens Kommune, sundhedspleje, dagpleje/vuggestue og arbejder på at skabe viden hos dagpleje/vuggestue og sundhedspleje om, hvordan helt små børn kan "give signaler" om manglende trivsel samt "risikofaktorer" hos forældre og det omgivende miljø. Der ydes desuden rådgivning, konsultativ vejledning og forslag til handlemuligheder. Rådgivningen kan også foregå sammen med forældre.

Det tværfaglige småbørnsteam skal medvirke til at skabe et tidligt samarbejde, at skabe vidensdeling, etablere kendskab til og mellem de enkelte medarbejdere og sikre, at der er et forum, som kan være rådgivende for frontpersonalet på småbørnsområdet. Der kan desuden arbejdes med temaer, som småbørnsteamet selv sætter på dagsordenen. Det tværfaglige småbørnsteam kan eksempelvis planlægge og holde oplæg på en temadag for personalet på småbørnsområdet eller udvalgte målgrupper.

Småbørnsteam i Norddjurs Kommune

Formålet med at have et småbørnsteam er at sikre en tidlig og sammenhængende indsats. Målet med småbørnsteamet er endvidere at skabe et tidligt samarbejde frem for at afvente, at problemerne vokser sig så store, at det er nødvendigt at sende en underretning. De helt små børn skal i højere grad ses gennem en bred faglighed. Småbørnsteamet kan bruges til vidensdeling via aktionslæring eller med udgangspunkt i helt aktuelle problemstillinger samt koordinering af, hvor man er i forhold til forskellige sager. Småbørnsteamet dækker 0-6-årsområdet.

Teamet består af psykolog, fysioterapeut, logopæd, sundhedsplejerske, familierådgiver og en pædagogisk repræsentant fra dagtilbudsområdet.

Teamet modtager og behandler henvendelse fra pædagoger, sundhedsplejersker, dagplejepædagoger, PPR mv. I henvendelsen er der på forhånd angivet en problemstilling, der ønskes behandlet, og beskrevet, hvad man ønsker af teamet.

Småbørnsteamet afholder et møde en gang om måneden. Der udsendes inden mødet en dagsorden. Dagsordenen kan indeholde anonyme eller navngivne børn. Lederen har forinden sikret forældretilladelse/forældredeltagelse. Der skrives referat af mødet og udpeges tovholdere.

Hvis der ikke er børnesager på dagsordenen på det månedlige møde, kan teamet i stedet behandle aftalte temaer. Eksempler på temaer er: præmature børn, børn der bider, tilknytning, leg og motorik, lus og kost. Normalt vil der her være et oplæg fra et medlem af teamet og herefter drøftelse.

Teamet kan drøfte indsatsmuligheder i kommunen inden for almenområdet i forhold til de forskellige faggrupper. Teamet rådgiver i forhold til en eventuel videre underretning og/eller andre foranstaltninger. På den måde fungerer teamet som opkvalificering til underretning og henvisning til PPR.

3.3 Trivselsskemaer og trivselsvurderinger

Praksis i kommunerne

Formålet med trivselsvurderingen er, at medarbejderne i sundhedspleje, dagpleje, vuggestue/børnehave og skole/SFO regelmæssigt vurderer trivslen hos hvert barn i børnegruppen og forholder sig fagligt til evt. signaler og tegn på manglende trivsel hos et barn. Til dette benyttes trivselsskemaet som et redskab (se bilag 3 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b).

Trivselsskemaet tager afsæt i den indledende del af opsporingsprocessen. Der er dels tale om en tidlig opsporing i forhold til problemudviklingen, dels en tidlig opsporing i forhold til barnets alder. Redskabet skal således understøtte en systematisk og regelmæssig undersøgelse af alle børns trivsel.

Trivselsskemaet består af tre elementer: Selve trivselsskemaet, der følger det enkelte barns sociale trivsel og dermed giver et overblik over tid om, hvorvidt trivslen ændrer sig. I skemaet markeres det enkelte barn som værende i grøn, gul eller rød trivsel. Et overbliksskema, hvor fagpersonernes markeringer for hvert enkelt barn i den samlede børnegruppe sammenlignes i en fælles dialog fagpersonerne indbyrdes. Den fælles samlede trivselsvurdering, hvor den fælles refleksion over de enkelte børns aktuelle trivsel beskrives ved hjælp af dialogspørgsmål, der støtter den indledende iagttagelse og refleksion inden en mere systematisk beskrivelse med fokus på barnets særlige individualitet og behov, og der tages stilling til eventuel handling.

I de følgende afsnit beskrives fire kommuners praksis med anvendelsen af trivselsskemaet i henholdsvis sundhedspleje, dagpleje, vuggestue, børnehave og skole/SFO.

Sundhedsplejen i Assens Kommune

Som udgangspunkt arbejder sundhedsplejen med det samme skema som dagtilbud og skole/SFO. Skemaet giver dermed en fælles referenceramme for de fagprofessionelle på 0-10-årsområdet (se bilag 3.1 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b).

Sundhedsplejen har en særlig position, idet de især ser på forholdet mellem forældre og barn, dvs. i den kontekst hvor barnet ses i hjemmet og sammen med/igennem forældrene.

Det bliver således et skemamateriale, der tager hensyn både til barnets og forældrenes trivsel. Det nyfødte barn er afhængigt af forældrenes omsorgsevne, og herigennem ses barnet i starten.

Et af dilemmaerne ved dette perspektiv kan være, at når barnet ses i konteksten, kan det i den optik optræde som et barn i "grøn zone" – altså velfungerende, mens den faglige viden omkring forældrenes baggrund og trivsel er, at det burde være i "gul" eller "rød zone", idet barnet er i en stærk risiko for at udvikle problemer grundet barnets familiebaggrund.

Refleksionsspørgsmålene i trivselsskemaet er derfor opstillet i forhold til, at der er tale om nyfødte børn og børn under 1 år. Det anvendes hvert halve år, og dermed følges børnenes udvikling tæt.

I praksis arbejdes der med trivselsskemaet på følgende måde: Den enkelte sundhedsplejerske udfylder trivselsskemaet på de børn, hun har i sit distrikt i kommunen. Derefter går to til fire sundhedsplejersker sammen om at reflektere omkring udfyldelsen af skemaet for de enkelte børn i distriktet. Den overordnede leder af sundhedsplejen rammesætter og styrer denne refleksionsproces.

Ved at gå ind i refleksionsspørgsmålene sker der en dybere refleksion hos den enkelte sundhedsplejerske over det enkelte barn samt i hele sundhedsplejerskegruppen. Det giver en viden om, hvad det lige præcis er, sundhedsplejerskerne skal være særligt opmærksomme på, og at de bliver nødt til at tage stilling til det, de ser – fx hvordan det er med tilknytningen mellem omsorgsgiver og barn.

Erfaringen har vist og gjort sundhedsplejen opmærksom på, at barnet i sin adfærd og relationer fx kan være i "grøn zone", mens barnet set i sin sociale kontekst kan være i "gul zone". Hvis dette er tilfældet, skal der ydes ekstra opmærksomhed på konteksten (forældre/hjemmet) i det sundhedsfaglige arbejde fremadrettet, så barnet kan bevare sin position i "grøn zone". Skemaet gør det tydeligt, hvilke forhold omkring barnet der skal fokuseres på.

Dagplejen i Viborg Kommune

Trivselsskemaet er indholdsmæssigt blevet udviklet i forhold til at kunne vurdere trivslen hos de 0-3-årige børn (se bilag 3.2 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b).

Der er rettet en særlig opmærksomhed på dagplejens organisering i forhold til at skabe muligheder og rammer for, at der i dagplejen – som består af enearbejdspladser i private hjem – også kan arbejdes med kollegial sparring som opfølgning på trivselsvurderingerne. Det har været vigtigt at kunne skabe rum for at fastholde den særlige kvalitet ved trivselsskemaet, som ligger i at få flere perspektiver på de enkelte børns trivsel. Flere øjne på de samme børn hjælper dagplejerne til at få skærpet bevidstheden om, at det sete afhænger af øjnene, der ser, og kontekstens betydning for børns trivsel (barnet skal altid ses i sin kontekst). Refleksioner og dialoger om det enkelte barn foregår derfor ved en proces med andre dagplejekolleger i en heldagslegestue, hvor dagplejepædagogen er ansvarlig for at rammesætte og facilitere dialogprocessen mellem dagplejerne.

Trivselsskemaet anvendes systematisk tre gange årligt i de enkelte heldagslegestuer. Varigheden af dialogen omkring/gennemgangen af børnene varer cirka to timer pr. gang (afhængigt af hvor længe børnene sover). Dette forudsætter en forberedelse/refleksion hos den enkelte dagplejer før mødet i heldagslegestuen. Endvidere er der løbende en dialog mellem dagplejer/forældre/dagplejepædagog på tilsynene om barnets trivsel om, hvilken position (rød, gul, grøn) barnet befinder sig i.

I praksis foregår dagplejerens arbejde med trivselsskemaet på følgende måde. Hver dagplejer laver en trivselsvurdering af "egne" børn. Herefter bringes trivselsvurderingen/trivselsskemaet af "egne" børn med ind i heldagslegestuen. Her møder alle dagplejere op med trivselsskemaer/trivselsvurderinger på egne børn og trivselsskemaer på hinandens børn. Vurderingen af hinandens børn sker på baggrund af det kendskab, den enkelte dagplejer har til børnene fra samværet i heldagslegestuen og i øvrige sammenhænge som fx gæsteplejen.

Dagplejepædagogen er fagligt ansvarlig for at skabe struktur, ramme og indhold og for at facilitere en proces, som muliggør, at dagplejerne gennem fælles refleksioner og dialoger om det enkelte barn både får sat ord på egen bekymring og begyndende undren og samtidig får nuanceret og kvalificeret sin egen vurdering af det enkelte barns trivsel gennem kollegernes blik på barnet/børnene. Den faglige dialog foregår i middagsstunden, mens børnene sover.

Som brobygning mellem trivselsvurderingen og en konkret kvalificeret indsats – for børn i gul og rød position – anvendes i dagplejen i kommunen en analysemodel fra LP (Læringsmiljø og Pædagogisk Analyse-modellen). Analysemodellen er med til at fastholde fokus på, at barnet ses i sin sociale kontekst. Den bruges som et fælles fagligt udforskningsredskab og udgør en fælles rammesætning, som gør, at det bliver muligt for gruppen af dagplejere at støtte hinanden i at gå på yderligere opdagelse i og analysere de signaler og situationer, som ligger til grund for vurderingen af barns mistrivsel, inden der iværksættes handling.

Analysefasen betyder, at dagplejerne bliver i en analyse- og refleksionsfase en stund i stedet for at springe direkte til handling. Analysefasen bidrager dermed til, at der handles på et mere oplyst grundlag, og at man går fra "synsninger" til viden, hvilket giver langt større mulighed for at sætte ind med "den rigtige indsats".

Analysen munder ud i de første ideer til handleplan, som klæder den enkelte dagplejer på til – støttet af dagplejepædagogen – at tage de første skridt i en kvalificeret tidlig indsats i samarbejde med forældrene.

Børnehaven i Norddjurs Kommune

Det har været centralt for kommunen, at brugen af redskabet skulle være enkel og overskuelig, let at anvende, meningsfuld, informativt til udforskning af barn og kontekst, informativt til dialog med forældre og andre professionelle og anvendelig til screening af hele børnegruppen.

Udfyldelsen af trivselsskemaet, som udfyldes hvert halve år, tjener primært til at støtte den interne refleksion mellem pædagogerne. I første omgang gives der rum for "umiddelbare fornemmelser", men den efterfølgende refleksion tjener til at nå en faglig afklaring og iværksættelse af handling.

Efterfølgende indgår trivselsskemaerne i dialoger med forældrene. Kommunen lægger stor vægt på åbenhed i forhold til forældrene, hvorfor de er bekendt med skemaerne. I projektperioden har trivselsskemaerne været udfyldt manuelt, men fremover indgår de i kommunens it-baserede inklusions- og trivselsvurdering, som vil være tilgængelig for forældrene. Trivselsskemaerne overleveres efterfølgende med forældretilladelse til skolen og udfylder dermed også funktionen som overgangsskema (se afsnit 1.4 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b).

Der er udarbejdet en vejledning til anvendelsen af trivselsskemaet. Vejledningen indeholder beskrivelse af de enkelte trivselsfarver og støttespørgsmål til fælles refleksion over det, man ser.

Der arbejdes typisk med trivselsskemaerne på stuemøder. Hver enkelt medarbejder udfylder trivselsskemaet for alle børn med markeringen af grøn (barnet trives), gul (der er områder, der undrer) eller rød (der er grund til bekymring) trivsel og uddybende kommentarer. Efterfølgende sætter alle sig sammen og sammenligner og drøfter deres markeringer på baggrund af refleksions- og dialogspørgsmålene.

Hvis et barn får markeret en gul trivsel, vil der være områder, der skal undersøges nærmere. Forældrene inddrages (eventuelt i forbindelse med den normale forældresamtale, hvor trivselsskemaet drøftes). Der påbegyndes en pædagogisk handleplan. I denne plan kan indgå nærmere iagttagelser.

Hvis et barn får markeret rød trivsel, er der grund til at iværksætte en indsats. Forældrene bliver involveret, og handlinger skal sættes i gang på baggrund af en udførlig handleplan.

Problemstillingen vil ofte blive drøftet på et tværfagligt småbørnsmøde, hvor der kan gives sparring til pædagoger og eventuelt forældre, og før en eventuel henvisning til PPR skal problemstillingen altid have været behandlet på dette småbørnsmøde.

Skole/SFO i Haderslev Kommune

Oplægget til de deltagende skoler og SFO'er, at den første del af trivselsskemaet med markeringen af grøn (barnet trives), gul (der er områder, der undrer) eller rød (der er grund til bekymring) og uddybende kommentarer til alle børn, udfyldes hver for sig af de lærere og pædagoger, der er tilknyttet en klasse eller børnegruppe i SFO. Efterfølgende sætter alle sig sammen og sammenligner og drøfter deres markeringer, for så at lave den endelige trivselsvurdering og eventuel beslutning om handling i forhold til det enkelte barn.

Der er udarbejdet en vejledning til anvendelsen af trivselsskemaet, ligesom der er faste retningslinjer for, hvordan man reflekterer fælles over det, man ser, og hvordan man handler, når et barn viser tegn på at være i en udsat position eller på anden måde giver anledning til "undren".

Der lægges vægt på, at man i trivselsvurderingen ikke kan udelade nogen af de tre elementer. Den første del – trivselsskemaet – har til hensigt at fastholde den enkelte medarbejders individuelle refleksioner om hvert enkelt barns trivsel. Her er det tilladt at markere på baggrund af fornemmelser og "synsninger", og det er professionelt at være i tvivl, når bare man taler med andre om det.

Dernæst følger den fælles faglige dialog om børnene mellem medarbejderne omkring en klasse eller børnegruppe. Den faglige dialog understøttes af vejledende spørgsmål og Opsporingstrekanten (bilag 3.4 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b), en refleksionsmodel, der bidrager til en fælles forståelsesramme med et helhedsorienteret blik på barnet, og at det forstås i sin samlede kontekst. Opsporingstrekanten er udarbejdet på baggrund af tænkningen i Integrated Children's System, og ICS-trekanten⁶, men med udgangspunkt i den kontekst, hvor fagpersonerne ser barnet. Endelig følger en konklusion i forhold til barnet, hvor der tages stilling til et eventuelt behov for handling.

Trivselskemaet er i denne kommune alene et internt arbejdsredskab for lærere og pædagoger. Det vægtes, at der skal være mulighed for den indledende kollegiale, faglige drøftelse uden behov for selvcensur af hensyn til forældrene. Af samme årsag foregår arbejdet med skemaet p.t. manuelt, idet det kun er den sidste del af skemaet, hvor selve trivselsvurderingen formuleres, der er tilgængelig for forældrene, og her sætter man 'rigtige ord' på sine overvejelser eller undren.

I praksis har det formet sig lidt forskelligt på de enkelte skoler og SFO'er. På en skole afholdes der fx 'TOP-møder' (**T**idlig **O**psporings**m**øder) i klassernes lærerteam – typisk fire-fem lærere. Både de, der har mange timer med børnene, og de, der har færre, er med i TOP-mødet. Det betyder, at faglærere og alle omkring hver enkelt klasse deltager, selvom det til tider har været svært at få til at gå op rent praktisk.

Trivselsvurderingerne har på denne skole givet et andet samarbejde med skolens SFO. De har organiseret det sådan, at SFO'en laver deres trivselsvurdering forud for skolens, og i forhold til hver klasse deltager så en pædagog fra SFO, som bidrager med SFO'ens samlede vurdering af barnet. På skolen oplever de en stor styrke ved, at de på den måde ser flere sider af barnet.

Hvis to eller flere har markeret gul trivsel i forhold til et barn, er hovedreglen, at forældrene skal inddrages i forhold til at afklare barnets situation nærmere. Lærerne oplever, at det er en støtte med retningslinjer for, hvornår der *skal* handles. Det fjerner dilemmaet, hvor 'en eller anden' skal tage ansvaret i forhold til, 'om' og 'hvornår' der skal handles – det skal de som team, når der er flere, der undres. Handlingerne kan have forskellig karakter, såsom kontakt til forældrene, indkaldelse til et tværfagligt netværksmøde, eller at et emne tages op i fagligt sparringsforum.

På flere skoler har de organiseret det sådan, at der skabes tydelig sammenhæng mellem trivselsvurderingerne og skolens liv i øvrigt. Trivselsvurderingen indgår som forberedelse til arbejdet med elevplaner og spiller sammen med punktet vedrørende "Barnets alsidige sociale udvikling". Elevsamtaler og skole-hjem-samtalerne er typisk placeret umiddelbart efter trivselsvurderingen.

Anvendelsen af trivselskemaet er i kommunen bundet op på den generelle tilsynsforpligtelse, som kommunerne har i forhold til hvert enkelt barn i henhold til Servicelovens § 146 stk. 2. Det generelle tilsyn skal føres sådan, at der kan sættes ind med en tidlig indsats i de tilfælde, hvor et konkret barn formodes at have behov for særlig hjælp og støtte.

⁶ For yderligere information om Integrated Children's System se www.servicestyrelsen.dk/dubu

3.4 Overgangsskemaer og evalueringsmøder

Praksis i kommunerne

Overgangsskemaer med mødeaktiviteter har også haft en succes. Nu er den modtagende institution/skole parat og forberedt på, hvilke børn de modtager, og om disse har behov for særlig hensyntagen og/eller støtte. Det er ligeledes ens skemaer, den enkelte institution/skole modtager om alle nye børn.

Overgangsskemaernes indhold i de enkelte kommuner er lidt forskelligt, men det, som går igen, er, at de er ens inden for den enkelte kommune. Det har skabt en faglig dialog på tværs af institutioner/skoler og et fælles sprog og syn på børns trivsel og mangel på samme. Kort sagt har det styrket den tværfaglige dialog, styrket en forventningsafstemning mellem afgivende og modtagende institution og skabt et fælles begrebsset. Overgangsskemaet har også styrket forældresamarbejdet og dialogen med forældrene, som altid skal give deres skriftlige samtykke til overlevering af oplysninger om deres barn til en anden institution/skole. Desuden indgår deres vurderinger af deres barns udvikling og trivsel i overgangsskemaet.

I de følgende afsnit beskrives tre kommuners praksis og erfaringer med overgangsskemaer i barnets overgange fra sundhedsplejen og frem til skolen.

Sundhedspleje – dagpleje/vuggestue i Assens Kommune

Overgangsskemaerne i kommunen er udarbejdet af en tværfaglig gruppe på 0-10-årsområdet med repræsentanter fra sundhedsplejen, dagplejen, børnehaver, skoler og SFO. Som udgangspunkt var der fire krav til skemaet: Det skulle være det samme skema ved alle overgange, dvs. sundhedspleje/dagpleje, dagpleje/børnehave og børnehave/skole-SFO. Skemaet skulle udfyldes af både forældre og fagperson(er) hver for sig eller gerne i fællesskab. Det skulle leve op til Opsporingsmodellens værdier om fokus på ressourcer og anerkendelse. Det skulle overleveres fra fagperson til fagperson.

Børnesynet i skemaerne er, at børn er unikke, og at børn ligesom voksne konstruerer sig i forhold til de nye omgivelser og nye relationer. Det er derfor en udfordring at overbringe viden fra en sammenhæng til en ny. Her er forældrene en særlig ressource, da de kender barnets forløb fra det afgivende sted, kender barnet fra hjemmet og er som barnet ofte også nye – det nye sted (se bilag 4.1 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b).

Overgangsskemaet er blevet introduceret og afleveret i hjemmet ved et af de første besøg. Forældrene har mulighed for selv at udfylde skemaet eller gøre det sammen med sundhedsplejersken ved et senere besøg. Intentionen har været, at overgangsskemaets informationer skulle hjælpe dagplejen/vuggestuen til at finde en plads til barnet. Pladsen skulle kunne imødekomme eventuelle særlige behov hos barnet for støtte og hensyntagen.

I praksis har dette ikke altid kunnet lade sig gøre, da det er svært at udfylde skemaet for et helt lille barn, og ved senere besøg bliver det ofte for sent for dagplejen, hvis oplysningerne skal bruges til at finde den optimale plads.

På denne baggrund har skemaets funktion ændret sig til i stedet at blive afsæt for dialogen mellem dagplejen/vuggestuen og forældrene ved det første møde og som dagplejens/vuggestuens forberedelse til mødet.

Sundhedsplejen udfylder på det afsluttende besøg og inden start i dagpleje/vuggestue skemaet i samarbejde med forældre eller mor og er dermed i dialog med forældrene omkring eventuelle særlige problemstillinger, som vurderes at være relevante ved overgangen til dagplejen/vuggestuen. I nogle tilfælde udfylder forældrene skemaet alene.

I nogle tilfælde vil forældrene gerne udfylde deres del af skemaet sammen med sundhedsplejersken. Dette har givet anledning til en rigtig god dialog og har også betydet, at nogle forældre har fået hjælp til at videregive informationer, som var svære for dem at formulere, eller hvor de følte, at de ville blive stemplet som fx dårlige forældre det nye sted.

Som udgangspunkt afleveres overgangsskemaet af sundhedsplejersken til dagplejen/vuggestuen. I nogle tilfælde med mundtlige uddybninger, som forældrene har givet tilladelse til.

Selvom det ikke har været hensigten, forekommer det, at forældrene selv videregiver skemaet. I forbindelse med indførelse af Børneintra i kommunen vil der fremadrettet blive arbejdet på en elektronisk løsning.

Dagpleje/vuggestue – børnehave i Viborg Kommune

Overgangsskemaet (se bilag 4.2 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b) introduceres for forældrene ved første besøg i dagplejen/vuggestuen. Dette sker sammen med introduktionen til arbejdet med bl.a. trivselsskemaet og dermed som en del af en samlet pakke i arbejdet med fokus på forældreinddragelse og på arbejdet med metoder, som har fokus på børns trivsel i den pædagogiske praksis. Flere forældre vil desuden – til dette første besøg – komme med et overgangsskema, som de har udfyldt sammen med sundhedsplejersken.

Overgangsskemaet udleveres sidenhen som forældrenes forberedelse til den 2½-årssamtale, som forældre til alle børn tilbydes i dagpleje og vuggestue inden overgangen til børnehaven. Formålet med 2½-årssamtalen er at gøre status på tiden i dagplejen/vuggestuen med henblik på at skabe de bedste forudsætninger for en god overgang og start i børnehaven. Inden samtalen er der udarbejdet et trivselsskema.

Overgangssamtalen foregår i dagplejehjemmet eller i vuggestuen. Under samtalen udfylder forældre og dagplejer og dagplejepædagogen eller vuggestuepædagogen overgangsskemaet sammen, sådan at alle parter er enige om, hvilken viden om barnet det er vigtigst at bringe med videre til børnehaven. Som ramme om samtalen anvendes et forventningsskema. Overgangsskemaet skal udfyldes under samtalen og herefter underskrives af forældrene. Underskriften er samtidig forældrenes tilladelse til, at overgangsskemaet må videregives til den kommende institution.

Efterfølgende inviterer børnehaven forældrene sammen med dagplejer/dagplejepædagog eller vuggestuepædagogen til et første besøg og overleveringssamtale i børnehaven. Her medbringes overgangsskemaet, og skemaet danner afsæt for den dialog, forældre og fagprofessionelle har om barnet, om det, barnet kommer fra, og om den nye kontekst, barnet nu skal være en del af.

Hvis forældre og de fagprofessionelle skønner, at det er relevant for barnets trivsel og det videre arbejde med barnets udvikling og trivsel i børnehaven, kan overgangsskemaet vedlægges barnets mappe i institutionen. Der laves et nyt overgangsskema sammen med forældrene ved overgangen fra børnehave til skole.

Arbejdet med overgange evalueres løbende af de fagprofessionelle på følgende måde: Efter 3-4 måneder i den nye institution evalueres forløbet. Der tages afsæt i en fælles disposition. Formålet med evalueringen er at forbedre processen, således at alle børn får den bedst mulige overgang mellem dagplejen/vuggestuen og børnehaven; at vurdere, om overgangsskemaet har indeholdt de relevante informationer; at drøfte samarbejdet og form og indhold af overleveringssamtalen.

Evalueringen tager udgangspunkt i den samlede børnegruppe, dvs. alle børn som er overleveret, og skal bl.a. svare på, om der generelt bliver givet de væsentligste oplysninger videre til modtagende institution (overgangsskemaet), og om hvordan selve overleveringsprocessen (overgangsmodellen) har fungeret. Herunder er der også et særligt fokus på overleveringssamtalens indhold, form og samarbejdet omkring den i dialogen og samarbejdet mellem de fagprofessionelle og forældrene samt indbyrdes mellem de fagprofessionelle.

Eventuel evaluering og tilbagemelding på enkelte børns overgang sker kun i forhold til børn med behov for en særlig opmærksomhed og kun med forældredeltagelse og/eller accept.

Evalueringen på dagtilbudsområdet foregår mellem lederne (dagplejeleder og daginstitutionsledere og områdeleder) som en del af et lederteammøde i området. Områdelederen er ansvarlig for evalueringen og for opsamlinger og for implementering af eventuelle fremadrettede justeringer.

Ved alle overgange til børnehave inviteres forældrene til samtale i forhold til selve overgangen og til en præsentation af den nye sammenhæng. Her deltager ud over forældrene, kontaktpædagogen fra vuggestuen og den nye kontaktpædagog i børnehaven. Samtalen er opdelt i to. I første del deltager forældrene, vuggestuepædagogen og børnehavepædagogen. Lederen deltager i overleveringen, hvor barnet er i vanskeligheder. Anden halvdel er en samtale mellem forældrene og børnehavepædagogen, hvor den nye sammenhæng præsenteres for forældrene, og der vises rundt.

Børnehave – skole/SFO i Vordingborg Kommune

Hensigten med Barnets bog, som anvendes som overgangsskema i kommunen (se bilag 4.3 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b), er, at forældre og børn oplever en sammenhæng i kommunens tilbud, og at overgange fra en institutionstype til en anden foregår så nænsomt og trygt som muligt. Det opnås bl.a. ved, at erfaringer skal følge med det enkelte barn, det gælder barnets egne, forældrenes og personalets erfaringer. Der arbejdes ud fra en resourceorienteret og anerkendende tilgang.

Forældrene inddrages mest muligt i et respektfuldt samarbejde. Personalet skal have indsigt i hinandens målsætninger, metoder og arbejdsgange. Børn med særlige behov skal i overgangene mellem de forskellige tilbud have særlig opmærksomhed.

For at sikre kontinuitet i opsamling af viden om det enkelte barns udvikling, sammenhæng og gode overgange fra dagtilbud til skole aftaler institutionerne procedurer for over-

gange, og der overleveres skriftlig information om det enkelte barn. Overleveringen af oplysninger sker efter aftale med forældrene, og der skal foreligge en samtykkeerklæring. Arbejdet med overgange og sammenhænge sker ud fra en anerkendende og ressourceorienterende tilgang.

Overgangen mellem daginstitution til SFO/skole omfatter dels nogle organisatoriske og pædagogiske overgangsaktiviteter i form af gensidige besøg, orienteringsmøder for forældre m.m. og dels en videregivelse af oplysninger på skrift suppleret med en mundtlig overlevering. Den enkelte daginstitution og skole/SFO aftaler selv, hvordan forløbet i overgangen skal struktureres, og hvilke elementer det skal indeholde.

Det er et krav, at Barnets bog udfyldes og afleveres til skole/SFO og anvendes som grundlag for en mundtlig overlevering af oplysninger. Overleveringen af oplysninger sker efter aftale med forældrene, og der skal foreligge en samtykkeerklæring, som er en del af skemaet. Skemaet kan suppleres med en portfolio indeholdende barnets historie og oplevelser.

Overordnet er det kommunens erfaringer, at man ved brugen af overgangsskemaet, dvs. Barnets bog sikrer, at der er opmærksomhed på det hele barn, fx ved overleveringer og ved klassekonferencer, hvormed fokus på barnet er helhedsorienteret og ikke kun ligger på barnets faglige færdigheder.

Arbejdet med overgangsskemaet, dvs. Barnets bog er for både dagtilbud og for skoledelens side sket med udgangspunkt i de observationer, pædagoger og lærere har gjort sig løbende og systematisk gennem trivselsskemaerne.

Der er afholdt overleveringsmøder i forbindelse med overgangen fra dagtilbud til skole, hvor modtagende lærer og SFO-pædagog sammen med deres leder er mødtes med afgangsprædagog fra børnehaven og institutionens leder.

3.5 Dialogmodel og tovholderfunktion

Praksis i kommunerne

Der er også sket en effektivisering af mødestrukturen og -forløbet i kommunerne med og uden anvendelse af dialogmodellen. I nogle tilfælde er det blevet integreret i andre mødemodeller. Typisk er dialogmodellen blevet anvendt som en del af forberedelsen til og evalueringen af et møde efterfølgende. Dialogmodellen har styrket en mere systematisk mødedialog, og at mødet fastholdtes inden for de aftalte domæner. Det betyder, at mødedeltagerne er blevet længere i fx refleksionens og sparringens domæne, inden de gik over til at tage beslutninger. Dialogmodellen har desuden betydet, at forældrene i højere grad indgår aktivt i samarbejdet omkring deres barn, især fordi alle mødedeltagerne i højere grad har haft fokus på "domænerne" som ligger forud for "beslutningsdomænet".

Tovholderfunktionen viste sig sværest at implementere og er i praksis kun implementeret i beskedent omfang. Der har altid eksisteret kontaktpersoner (stuepædagoger/kontaktpædagoger/klasseledere m.m.). Mulige forklaringer kan derfor være, at behovet for en ny form for tovholder enten ikke har været til stede, eller tovholderfunktionen i modellen ikke er beskrevet tydeligt nok og konkret nok i modellen.

I det følgende beskrives en kommunes praksis og erfaringer med dialogmodel og tovholderfunktion, som i denne kommune er koblet tæt sammen.

Dialogmodel og tovholderfunktion i Norddjurs Kommune

Dialogmodel og tovholderfunktion er knyttet sammen i et FDR-skema. FDR står for Forberedelse, Dialog og Referat (se bilag 5.2 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b).

Med dette skema har kommunen forsøgt at guide institutioner og skoler, således at der også er fokus på, hvilken indflydelse mødets form kan have på kvaliteten af mødet. Skemaet benyttes ved netværksmøder og ved sagsbehandling samt ved drøftelse af særlige pædagogiske problemstillinger på småbørnsmøder. Mødet kan yderligere faciliteres af en uddannet mødeleder. Skemaet anvendes også som mødeindkaldelse.

Tænkningen bag skemaet udspringer af kommunens systemiske arbejdsgrundlag og behovet for at skabe mere kvalitet og effektivitet ved mødeafholdelse. Derudover skal skemaet også støtte systematikken og koordineringen ved tværfaglige sager.

Institutionens eller skolens leder har ansvaret for udfyldelse af forberedelsesdelen. Der skal være en grundig overvejelse om, hvilke personer det er relevant at indkalde samt øvrige faktuelle oplysninger om mødet og eventuelt benyttelse af facilitator.

Dernæst skal den pædagog/lærer/leder, der ønsker sagen behandlet, præsentere problemstillingen, hvad de ønsker med mødet og ønsker til mødets form. Denne grundige forberedelse skal sikre, at alle mødedeltagere er velforberedte, og at den fagperson, der bringer sagen op, også er velforberedt.

Dialogen herefter støttes af nogle spørgsmål, som skal benyttes til at sikre en værdsættende tankegang, håndtere vanskelige problemer i en tryk ramme og synliggøre alle muligheder for at vende problemer til succesfulde handlinger.

Referatet, hvor handlinger og aftaler noteres, skal sikre effektivitet, og tovholderfunktionen skal sikre koordinering.

Til sidst evalueres selve mødet. Skemaet benyttes ved småbørnsteammøder og netværksmøder.

3.6 Hurtig reaktion på underretninger og styrkelse af samarbejdet

Praksis i kommunerne

Hurtige reaktioner på underretninger og styrkelse af samarbejdet mellem de decentrale institutioner/skoler og de sociale myndigheder i kommunen er også kommet i gang. Således har man i et par af kommunerne bl.a. etableret en form for underretningsenhed i forvaltningen bestående af et par socialrådgivere, som tager imod og vurderer alle underretninger. I den forbindelse skal det nævnes, at man fra de sociale myndigheders side oplyser, at underretningernes faglige kvalitet generelt er øget markant som konsekvens af Opsporingsmodellen.

I det følgende afsnit beskrives en kommunes praksis og erfaringer med underretningsfunktionen.

Underretningsfunktionen i Vordingborg Kommune

Siden august 2011 har kommunen haft en særlig underretningsfunktion, der behandler alle underretninger for at sikre hurtig behandling af underretninger.

Baggrunden for oprettelsen af underretningsfunktionen er, at tidligere praksis, hvor de enkelte sagsbehandlere modtager underretninger, har vist sig at medføre en uensartet sagsbehandling samt en risiko for, at en alvorlig underretning bliver glemt i stakken af de andre underretninger, og at den underrettende institution/skole ikke får nogen information fra de sociale myndigheder om evt. videre behandling af underretningen.

Kommunens intention med oprettelsen af en underretningsfunktion er at sikre: at der altid bliver kvitteret for modtagelse af en underretning og foretaget en vurdering af underrettningens tyngde; at sagsbehandlerne får viden om, at der er kommet en underretning; at institutioner og borgere kan modtage rådgivning og vejledning, når de er i tvivl, om de skal udarbejde en underretning; at vurdere om sagen med fordel kan løftes i andet regi, fx servicelovens § 11-rådgivning; at der blev fulgt op på underretningerne; at det fagprofessionelle personale i skoler og dagtilbud har én indgang, når de skal underrette om et barn.

Underretningsfunktionen er organisatorisk placeret i Børn og Unge/Myndighedsafdelingen. Der er i forbindelse med underretningsfunktionen udarbejdet et underretningsskema, der indgår i kommunens handleguide for tidlig og forebyggende indsats.

Underretningsfunktionen vurderer tyngden i de enkelte underretninger i form af en opdeling i røde, gule og grønne underretninger. Tyngden dækker over følgende tre kategorier: *Røde underretninger* – dækker over selvmordsforsøg eller andre livstruende situationer, alvorlige seksuelle krænkelser eller massive voldelige overgreb, dvs. at der behov for en akut indsats. *Gule underretninger* – dækker over de situationer, hvor det er nødvendigt, at en myndighedssagsbehandler igangsætter en børnefaglig undersøgelse, idet der kan tænkes at være behov for en foranstaltning. *Grønne underretninger* – dækker over de situationer, hvor en dårlig udvikling kan frygtes, og hvor der er behov for udviklingsstøttende samtaler eller andre former for samtalemæssig hjælp til familien, som kan iværksættes uden en børnefaglig undersøgelse, fx rådgivning ved § 11, rådgivning ved PPR eller lignende. Derudover dækker de grønne underretninger over forhold, der ikke giver anledning til bekymring eller en indsats fra Børn og Unge.

Alle underretninger systematiseres efter, hvor de kommer fra, og efter Ankestyrelsens kategorisering over, hvilke udslagsgivende forhold hos barnet og/eller forældre, der ligger til grund for underretningen (se bilag 6 i bilagsbind til Idékataloget Mehlbye & Andersen 2012b).

Denne systematik skal sikre kommunen et overblik over, hvem der underretter, og hvad der underrettes om. Den viden skal bl.a. bruges til en vurdering af, om der skal gøres mere målrettede indsatser i forhold til bestemte grupper af børn, fx børn, der udebliver fra skolen.

Da der for de fleste underretningers vedkommende er tale om sager, som forvaltningen er bekendt med, er forvaltningen i gang med at gennemlæse et antal udvalgte underretninger og den tilhørende sag for at se, hvorfor der underrettes igen. Er det fordi, der ikke er foranstaltet noget i sagen? Er det fordi det, der er foranstaltet, ikke virker efter hensigten, eller er det fordi, der underrettes om nye problemstillinger?

Underretningerne klassificeres i tre prioriteringer – rød, gul og grøn sag (jf. ovenstående vedrørende kategorisering efter sagens tyngde).

Tre måneder efter underretningens modtagelse kontakter en fra underretningsfunktionen sagsbehandleren eller læser i journalen, om den indledende vurdering har været rigtig, eller om praksis skal ændres. Der følges samtidig op på, om tidsfristen for en eventuel børnefaglig undersøgelse overholdes. Såfremt tidsfristen for afslutning af den børnefaglige undersøgelse ser ud til at blive overskredet, orienteres afdelingsleder med henblik på stillingtagen til undersøgelsens færdiggørelse.

Underretningsfunktionen giver også konkret sparring til sagsbehandlerne i forhold til, hvordan de kan komme videre i sagen.



4 Resultater af og gevinster ved brugen af Opsporingsmodellen

4.1 Spørgsmålet om effekt, virkning og resultat

Hvad er det, der virker? En egentlig effektmåling ville have krævet et kontrolleret design med kontrolgrupper, der på alle områder matchede forsøgsgrupperne, hvilket bedst gøres ved et randomiseret design, hvor det er tilfældigt (fx ved lodtrækning), hvem der "udsættes" for initiativet, her Opsporingsmodellen, således at der ikke er en selektion med hensyn til, hvem der indgår i forsøget, og hvem der ikke gør.

En anden mulighed er, at man søger at etablere sammenligningsgrupper, som på de væsentligste karakteristika matcher "forsøgsgruppen". I det foreliggende forskningsprojekt vil det sige, at bl.a. befolkningssammensætningen, antallet af enlige, antallet af personer på overførselsindkomster, antallet af børn i socialt udsatte boligområder skulle være den samme i begge områder. Dette har ikke kunnet lade sig gøre alene fordi, hver kommune har udvalgt særlige områder/distrikter i kommunen ud fra forskellige kriterier. I nogle tilfælde har udvælgelseskriterierne bl.a. været, at en eller flere skoleledere i et distrikt har været meget motiverede for at deltage, i andre er områder/distrikter med en stor andel arbejdsløse, personer på overførselsindkomst m.m. udvalgt af kommunen. Generelt har det især været frivilligt, om

man ville deltage i projektet, dvs. de enkelte skoler og dagtilbud er blevet spurgt, om de ville deltage i udviklingen og afprøvningen af modellen.

En tredje mulighed er, og det er den, der er anvendt i den foreliggende forskningsrapport, at sammenligne adfærden hos de deltagende faggrupper og institutioner før og efter implementeringen af modellen samt spørge til deres erfaringer med anvendelsen af modellen og dens enkelte metoder.

Derfor er der i den foreliggende rapport tale om modellens virkninger på de professionelle konkrete adfærd, og hvad de selv vurderer, har givet gevinster i forhold til deres arbejde med at se tidlige signaler hos børn på, at barnet ikke trives. Derfor er der tale om virkninger af modellen, og ikke egentligt effektforskning.

Praksis i kommunerne viste, at modellen og dens metoder er implementeret i varierende grad og i forskellig udformning i de enkelte kommuner, men det grundlæggende mål med den enkelte metode er fastholdt. Den mest ensartede implementering er sket ved trivselsskemaer.

4.2 Hvad var målene med Opsporingsmodellen?

Når man skal måle virkninger skal dette ses i forhold til, hvad der var målet med initiativet, her Opsporingsmodellen, med andre ord, hvad ønskedes opnået med modellen og dens metoder.

Det allervigtigste er, at man i kommunerne opdager børn i risiko for at udvikle problemer på et så tidligt tidspunkt som muligt, og tidligere end man gjorde før modellens implementering.

Midlerne til dette var anvendelse af trivselsskemaer og overgangsskemaer, faglig opkvalificering ved løbende sparring og etablering af småbørnsteam samt styrkelse af det tværfaglige samarbejde, herunder af mødevirksomheden og effektiviteten af møderne med støtte fra et dialogskema (se Mehlbye & Andersen 2012b).

Rammerne for arbejdet med den tidlige opsporing var, at forældrene skulle medvirke aktivt, når der var tegn på, at deres barn ikke trivedes, at der skulle være en rød tråd i forløbet omkring barnet ved en tovholder, som sikrede, at alle – herunder forældrene – var fuldt informeret om et forløb omkring deres barn (møder, særlige indsatser m.m.), og at beslutninger blev ført ud i livet.

Et selvstændigt mål med modellen var at sikre et samarbejde mellem de eksterne institutioner og familieafdelingen i kommunen i forhold til de sociale myndigheders opmærksomhed på børn i risiko og for evt. behov særlige støtteforanstaltninger omkring et barn i risiko. Dette gjaldt især omkring underretninger til de sociale myndigheder.

Forudsætninger for at kunne måle en models virkninger er, om den i det hele taget er implementeret i praksis. Det handler det næste afsnit om.

4.3 Blev modellen og dens enkelte metoder og værdier implementeret i kommunerne?

Generelt må det siges, at alle kommunerne har implementeret Opsporingsmodellen i større eller mindre omfang.

Især de tre grundlæggende værdier om at se barnet i dets sociale kontekst, at have forældrene aktivt med i alle forløb og styrkelse af det tværfaglige samarbejde er der lagt stor vægt på i alle kommuner.

Med hensyn til modellens enkelte metoder er trivselsskemaet en metode til vurdering af børns trivsel eller mangel derpå, som alle de professionelle har taget til sig. De har også alle oplevet brugen af skemaet som en stor gevinst i den tidlige opsporing. Det har krævet tid at gennemføre trivselsvurderinger af hvert enkelt barn, men skemaet er let tilgængeligt og konkret i sin udformning, og ikke mindst det giver mening i det daglige arbejde.

Især dagplejerne og daginstitutionerne har taget trivselsskemaet til sig, men også sundhedsplejen og skolerne har anvendt skemaer. I skolerne har man i flere tilfælde koblet trivselsskemaet til elevplanerne.

Overgangsskemaet har især været anvendt i overgangen fra sundhedspleje til dagpleje og fra dagpleje til daginstitution, mens det har knebet med overgangen fra daginstitution til skole især betinget af, at der i alle kommuner er sket store omstruktureringer på skoleområdet. Skoler er blevet nedlagt, skoler er blevet sammenlagt og skoledistrikter er blevet ændret. Det betyder, at det har været vanskeligt for daginstitutionerne at vide, hvilken skole de skulle aflevere skemaet til/samtale med omkring barnets overgang til skolen.

Den eksterne sparring blev implementeret i kommunerne på forskellig vis. I en kommune etablerede man et særligt konsulentteam bestående af småbørnskonsulenter, ressourcepædagoger og en AKT-konsulent målrettet henholdsvis vuggestuer/dagleje, børnehaver og skoler. I en anden kommune etablerede man en særlig trivelscafé (se kapitel 3) I de øvrige kommuner anvendtes de eksisterende tværfaglige team i den konsultative funktion i deres besøg på skoler og institutioner. Men det grundlæggende element i metoden om ekstern faglig sparring til alle institutioner og skoler har været til stede i alle udformninger/organiseringer. Det er dog ikke i alle kommuner, det er lykkedes, at give dagpleje og sundhedspleje ekstern sparring i den samme udstrækning som skoler og daginstitutioner.

Småbørnsteamet med særligt fokus på styrkelse af den faglige viden på småbørnsområdet, dvs. de 0-3-årige, blev virkeliggjort som planlagt i en enkelt kommune. Her søges den faglige ekspertise på området både ved sparring på problemstillinger og på konkrete børn til de professionelle efter behov og ved generel vidensopsamling og spredning af viden om helt små børns trivsel og udvikling. De øvrige fire kommuner har her anvendt de eksisterende tværfaglige team i denne funktion, og her med faste dagsordener og en bestemt rytme i besøgene på institutioner og skoler på fire besøg årligt eller en gang om måneden. Men det positive resultat blev i alle kommuner, at der kom mere fokus på de helt små børn.

Effektiviteten af mødevirksomheden har drejet sig meget om uddannelse i mødevirksomhed og ledelse af møder. Dialogskemaet så ud til at blive anvendt i starten af implementeringen, men sidst i afprøvningsperioden syntes det "overhalet" af andre måder at effektivisere

møder på. Det fastholdtes dog som en integreret del af mødeplanlægnings- og mødeafholdelseskabeloner, idet alle fem kommuner styrkede deres mødestruktur og mødeindhold.

Tovholderfunktionen blev kun i meget begrænset omfang effektueret i kommunerne. Forklaringer på dette er mange. Dels havde man i kommunerne en tradition for, at det var lederen af den institution/skole barnet gik i, som var ansvarlig for "sagen", dvs. fungerede som tovholder, dels var tovholderfunktionen svær at adskille fra kontaktpersonrollen i dagtilbud og klaselærerfunktionen på skoler.

Styrkelse af samarbejdet med kommunens sociale myndigheder og "hurtig reaktion" på underretninger blev modellens stedbarn. Et punkt, der hele tiden blev "glemt" eller ikke tillagt væsentlig værdi. Det skyldtes bl.a., at man fra kommunernes familieafdelingens side ikke mente, at den tidlige opsporing skulle ske i socialt regi, men ude i "marken", dvs. der hvor alle børn har deres dagligdag. Der var et par enkelte kommuner, hvor socialrådgiverne indgik i en rådgivende/konsultativ funktion bl.a. i den eksterne sparring. Desuden etablerede to kommuner sidst i afprøvningsperioden underretningsteam i kommunens socialforvaltning for at sikre, at der handlede adekvat på de underretninger, som krævede hurtige reaktioner fra de sociale myndigheders side.

Vedrørende de grundlæggende værdier i modellen er det noget, der primært afspejledes i anvendelsen af metoderne og værdigrundlaget i trivselsskemaer og overgangsskemaer, og dermed vanskeligere at måle på ændringer i eller ny adfærd blandt de professionelle.

I en vurdering af disse var der tilsyneladende i nogle skemaer fortsat et problem og traditionelt udviklingsfokus, mens det i andre skemaer var meget tydeligt, at der var fokus på styrker hos barnet og barnets generelle sociale og emotionelle trivsel (se Mehlbye & Andersen 2012b).

4.4 Hvad betingede især en vellykket implementering?

Det næste spørgsmål, man må stille sig, er, hvorfor er noget lettere at implementere end andet, eller hvorfor lykkedes noget bedre end andet?

Hvis man ser på de metoder, der er bedst implementeret, er det følgende, der karakteriserer dem:

Metoderne er overskuelige og enkle. De var tillige i nogenlunde færdig form, da de skulle implementeres, hvilket især gjaldt trivselsskemaet. De medførte ikke de store organisatoriske ændringer og kostede begrænsede ekstra ressourcer. Især gjaldt det også trivselsskemaet samt overgangsskemaet. Dog var der enkelte kommuner, der afsatte ekstra timer til medarbejdere til at udfylde trivselsskemaerne, hvilket især gjaldt lærerne på skolerne.

Omvendt var det sværere at implementere metoder, der betød organisatoriske ændringer eller omlægning af ressourcer, hvilket især gjaldt ekstern sparring og småbørnsteam. Af samme grund anvendte nogle kommuner de eksisterende organiseringer i form af tværfaglige team, som tillige fik tillagt disse opgaver.

Endelig synes det afgørende, hvordan modellen og dens elementer hang sammen med kommunens politik på området og øvrige aktiviteter og initiativer på området.

Forankringen i eksisterende aktiviteter synes således afgørende for stort set alle metoder, alternativt at de var sat ind i et fast aktivitetskema for institutionens/skolens virke. Det sidste gjaldt især trivselsskemaer og overgangsskemaer.

4.5 Vigtigste forventninger og virkninger af modellen – status marts 2011

Motiverede kommuner

Meldingen fra kommunerne i første selvevaluering foråret 2011 (se også Mehlbye, Andersen & Hansen 2011) er, at man såvel på ledelsesniveau som på medarbejderniveau er meget tilfreds med opsporingsmodellen, som passer godt ind i kommunens politik og strategier på området. Især dagplejerne er meget begejstrede for deres deltagelse i projektet, og de føler, at det giver dem et fagligt løft og er en værdisætning af deres arbejde.

Det betød, at kommunernes motivation for at realisere projektet var høj, fordi baggrunden for kommunernes deltagelse i opsporingsprojektet var, at de gerne ville styrke det arbejde, de i forvejen var i gang med.

Kommunerne har, uanset hvor langt de er i implementering og afprøvning, generelt positive forventninger til, hvad modellen vil betyde på kort og langt sigt for den tidlige opsporing og indsats i kommunen.

Sikring af ejerskab og tid til implementering af Opsporingsmodellen

At få et bredt ejerskab, at sikre motivation og gejst omkring arbejdet – også blandt de medarbejdere, der ikke er direkte involveret i arbejdet med projektet – viste sig at blive en stor opgave. Fra kommunernes side fremhæves det, at denne opgave især ligger hos de decentrale ledere, der både skal gå forrest, hvad angår det konkrete arbejde med opsporingsmetoden, og med henblik på at motivere og skabe forståelsen for nytten af de nye tiltag hos deres medarbejdere. Dette kræver, at lederne bliver klædt grundigt på til denne opgave.

I nogle kommuner er der en bekymring fra frontpersonalets side vedr. tidsforbruget – arbejdet med opsporingsmetoden kan opleves som ekstra arbejde. Men det fremgår også, at en tidlig tværfaglig indsats kan spare tid. En tid som ellers ville være blevet brugt i en senere behandling af en sag, og at metoderne (som fx trivselsskemaet) kan sikre, at frontpersonalet i en travl hverdag holdes fast på at se alle børn. Gevinsten set fra frontpersonernes side er, at systematikken i metoden vil øge kvaliteten i den faglige dialog og i arbejdet med øget opmærksomhed på det enkelte barn i børnegruppen, og med at ingen børn overses.

Kommunernes forventninger til Opsporingsmodellen

Kommunerne vurderer, at de medarbejdere, der har været tættest på arbejdet med projektet, har taget tænkningen i Opsporingsmodellen til sig, og at de både taler og agerer på basis deraf. Det vurderes også, at de medarbejdere, der skal afprøve metoder, både skal have konkret sparring til brugen af metoderne og skal motiveres til arbejdet med metoderne.

Netop den systematiske brug af trivselsskemaet blandt alle frontpersonaler, øget arbejde med det ressourcefokuserede forældresamarbejde, inddragelse, skriftlighed og anvendelse af nyt overgangsmateriale og styrkelse af de tværfaglige grupper forventes at blive de vigtigste metoder til at fremme tidlig opsporing af socialt udsatte børn.

Kommunerne forventer, at der vil være brug for mest hjælp til at få udbredt den systemiske tankegang i analyser af et barns situation og i at arbejde ressourceorienteret og med forældre som samarbejdspartnere omkring deres barn og derfor i sig selv er "et stort projekt".

Fra skolernes side fremhæves det, at de metoder, der skal indføres, er realistiske, konkrete og tilgængelige, samt at det faktum, at det hele ikke er nyt, gør arbejdet overkommeligt. Arbejdet med overgange er fx ikke nyt, og princippet om, at alle børnene skal ses, ligger op ad arbejdet med elevplanerne. Det nye er, at det nuværende arbejde bliver mere systematisk.

Overordnet er forventningerne til projektet store i kommunerne i forhold til, "at der bliver sat fokus på at udvikle et fælles sprog og fælles metoder", og "at alle tvinges til at se alle børn i barnets kontekst, og at der er enighed om, at der skal være fokus på den tidlige bekymring".

I kommunerne forventer man, at der "bliver opsporet flere yngre børn tidligere, men ikke flere børn totalt set, idet børnenes evt. problemer opdages på et tidligere tidspunkt i deres opvækst", og at "hovedparten af børn forbliver i kommunen, fordi man kan sætte tidligere ind i forhold til en eventuel problemudvikling omkring barnet", men også at "antallet af netværksmøder vil stige ret markant". Ressourcerne hertil hentes ved, at der bliver en bedre struktur på møderne, og at mødernes form og indhold får betydning for det videre arbejde i et forløb, samt at "antallet af sager, der overføres til kommunens familierådgivning/familieafdeling, bliver mindre".

Fremadrettet forventes det, at modellen vil bidrage til, at den enkelte medarbejder bliver bedre til at se på egen tilgang til barnet, og at alle ser barnet i et ressourceperspektiv frem for i et fejlfinderperspektiv, samt at alle vil blive bedre til at arbejde med barnet i den helhed og sociale sammenhæng, barnet indgår i.

Marts 2011 er kommunerne i fuld gang med afprøvningen af modellen

I marts 2011 er det overordnede billede, at kommunerne er startet på afprøvningen, især af trivselsskemaerne samt overgangene fra en institution til en anden, andre har fuld gang i alle elementer i Opsporingsmodellen, mens det i nogle kommuner især kniber med at få skolerne med i projektet.

Med hensyn til mødeeffektivisering er man i kommunerne rigtig godt i gang med bl.a. mødelederuddannelse og anvendelse af den i modellen udviklede dialogmodel, som anvendes til forventningsafstemning inden mødet, strukturering af mødeforløbet og efterfølgende evaluering og analyse af mødet.

Småbørnsteam samt den eksterne sparring til frontmedarbejderne er i marts 2011 i enkelte kommuner fortsat mest på det planlæggende stadie. Desuden er det ikke alle kommuner, der har fået socialrådgiverne i familieafdelingen med i arbejdet med den tidlige opsporing og dermed i det tværfaglige samarbejde, ligesom underretningsfunktionen endnu ikke har fået synlig opmærksomhed som en del af modellen.

I forhold til Opsporingsmodellens enkelte elementer er der i kommunerne således især arbejdet med introduktion til at anskue barnet og dets eventuelle problemer i en social kontekst (en systemisk tilgang), organisering af det tværfaglige samarbejde og en effektivisering af mødevirksomheden ved anvendelse af dialogmodellen, opkvalificering af forældresamtaler og brug af trivselsskemaer, især i dagtilbuddene og i dagplejen samt overgangsskemaer, når et barn går fra en institution til en anden.

Opsporingsmodellens værdimæssige grundlag fremmer implementeringen

Det værdimæssige grundlag og principperne for modellen ligger tæt op ad kommunernes eksisterende værdigrundlag og øvrige initiativer, især i de kommuner, hvor man er i gang med at implementere ICS-modellen og LP-modellen, hvor netop barnets samspil med omgivelserne og forståelse for og analyse af dette samspil er basis for begge modeller.

Det fælles grundsyn med fokus på barnet i dets kontekst og et resourcesyn frem for et mangelsyn nævnes af kommunerne som det element fra opsporingsmetoden, der forventes at få den største betydning for praksis. Det er også et gennemgående træk, at det netop er opnåelsen af denne fælles forståelse, det fælles værdigrundlag og det fælles sprog om barnet, som tager lang tid at opnå, bl.a. fordi den teoretiske forståelse også skal omsættes til konkret praksis.

Imidlertid er der kommuner, der samtidig oplyser, at det især har været en udfordring at formidle modellens værdimæssige grundlag omkring den systemteoretiske tilgang til analysen af børns problemer. Pædagoger, lærere, sundhedsplejersker og især dagplejere er mere vant til både at fokusere på det enkelte barn og at tænke i praktiske handlinger frem for at se og forstå barnet i dets sociale kontekst, dvs. i dets samspil med dets omgivelser.

Opsporingsmodellen integreres i allerede eksisterende praksis

I nogle af kommunerne er ikke alle metoder/redskaber nye. Enten har man arbejdet med noget lignende før starten på opsporingsprojektet, som de fortsat arbejder videre med eller også kobles metoder i Opsporingsmodellen til allerede eksisterende anvendte metoder (som fx at trivselsskemaet kobles til skolernes elevplaner).

Det nævnes flere gange som noget positivt, hvis medarbejderne kan genkende (noget i) de metoder, de skal til at arbejde med. Omvendt kan det også virke underligt set fra frontpersonalets side, hvis man som frontpersonale skal lære og bruge noget nyt, der forekommer at være meget tæt på det eksisterende.

Især stor tilfredshed med trivselsvurderingen og overgangsmodellen

Der er især stor tilfredshed med trivselsskemaer, som skal anvendes til at fokusere på det enkelte barns trivsel og udvikling. Meldingen er, at det giver en helt anden systematik i vurderingen af de enkelte børn. Det er især dagtilbuddene, herunder dagplejen, som udtrykker tilfredshed, mens skolerne i nogle kommuner er mere forbeholdne, fordi de i forvejen har elevplaner, som især fokuserer på læringsaspektet, hvilket, de især mener, er skolernes opgave.

Foråret 2011 er der også stor tilfredshed med, at alle skal bruge ens overgangsskemaer med efterfølgende evalueringsmøde. For eksempel vil skolerne fremover få det samme oplys-

ningskema på alle børn uafhængigt af, hvilket dagtilbud de kommer fra. Det forventes tillige, at overgangsskemaet vil fremme og kvalificere den faglige dialog mellem skole og dagtilbud.

Især den tidlige opsporing i dagplejen er en udfordring

Det fremhæves, at det er noget nyt, at dagplejen deltager i så høj grad i det tværfaglige arbejde, som de fremover vil gøre i brugen af Opsporingsmodellen. Det rummer nogle udfordringer, dels fordi dagplejegruppen er uvant med at arbejde tværfagligt på denne måde og ikke nødvendigvis er i besiddelse af de nødvendige kompetencer, dels fordi det rent logistisk kan være vanskeligt at få skabt plads til dette arbejde i dagplejen på grund af den store geografiske spredning mellem de enkelte dagplejere. En mulig løsning er at lægge en del af arbejdet og mødeaktiviteten i kommunens legestue, hvor dagplejerne jævnligt mødes.

Der opnås en større grad af systematik i det tidlige opsporende arbejde

Der gives fra kommunernes side udtryk for, at det gode ved Opsporingsmodellen er, at man nu kommer til at arbejde langt mere systematisk, end man tidligere har gjort. Især trivselskemaer og overgangsskemaer sikrer en struktureret og systematisk dialog omkring det enkelte barn.

Øget forældreinddragelse

Tilbagemeldingerne fra frontpersonalet i kommunerne vedrørende de første erfaringer med at bruge Opsporingsmodellen i praksis er positive særligt i forhold til forældreinddragelse og begrebet "undring", når man fornemmer, at et barn måske ikke "trives", når noget "er galt, uden at man kan sætte fingeren på noget præcist".

Øget tværfagligt samarbejde

Der er gennem Opsporingsmodellen skabt relationer mellem faggrupper, "som virker mere naturlige og uproblematisk allerede på dette tidlige tidspunkt", og som "uden besvær vil kunne integreres i "driften"". For det andet fordi det ressourcefokuserede samarbejde med forældre som udgangspunkt for alt arbejde med børn allerede har forandret praksis, fordi det er blevet til et "vigtigt fokus i al dialog, og der arbejdes allerede målrettet i de tværfaglige rådgivningsteam/-fora med dette felt".

De første resultater af Opsporingsmodellen

Følgende resultater ses især marts 2011:

1. Dagplejen er blevet engageret i arbejdet med at udvikle redskaber til tidlig opsporing, hvilket er en gevinst i forhold til det tværfaglige samarbejde om de helt små.
2. De medarbejdere fra frontpersonalet, der har udtalt sig, virker begejstrede for, at de får kontinuerlig faglig sparring i deres respektive institution. De er tillige begejstrede for ideen om, at de skal have faglig sparring meget tidligt i et forløb; altså før der er alvorlig bekymring.

3. Trivselsskemaet giver en god struktureret dialog og vurdering af de enkelte børns trivsel.
4. Positive tilbagemeldinger om, at der nu skal videregives oplysninger om alle børn ved overgange, så man kender de børn, man modtager, hvilket fx kan være godt i dannelsen af børnehaveklaser i skolen, det vil sige i vurderingen af, hvilke børn der vil fungere godt sammen og hvilke ikke.

Men der er hos kommunernes ledere også opmærksomhed på, at en af de kommende udfordringer for implementeringen og den fortsatte afprøvning af modellen er, at bevare gejsten hos personalet, og at medarbejderne får tid til at sætte sig ind i de enkelte metoder. Derudover bliver det en udfordring at få alle ledere og medarbejdere instrueret i de enkelte metoder i Opsporingsmodellen.

Endvidere frygtes det fra lederside, at arbejdet med modellen vil kollidere med andre større planlagte, organisatoriske omlægninger og besparelser med fyringer til følge i kommunerne i det kommende år.

4.6 Vigtigste virkninger af modellen – status marts 2012

Alle havde i starten fuld tillid til, at implementeringen af modellen ville kunne ske hurtigt, men implementeringen gik langsommere og var sværere end forventet trods fuld optimisme hos alle.

Nogle elementer viste sig lettere at implementere end andre og var mere færdige i deres form end andre. Desuden var de elementer, som krævede organisatoriske ændringer og/eller ekstra ressourcer, vanskeligere at implementere.

Under afprøvningen af de enkelte metoder, viste der sig også behov for justeringer, som løbende blev foretaget undervejs.

Nogle metoder viste også hurtigere succes end andre. Det gjaldt især trivselsskemaet, som alle, især pædagoger og dagplejere, hurtigt tog til sig og fandt anvendeligt og meningsfuldt.

I det følgende ridses de vigtigste gevinster ved Opsporingsmodellen op.

Især trivselsskemaet og ekstern sparring og overgangsskemaet er der gode erfaringer med

Alle kommuner har implementeret og anvender *trivselsskemaerne*. Spørgeskemaundersøgelsen, som gennemførtes blandt alle deltagende institutioner, skoler og faggrupper marts 2012, viste således også, at det især er trivselsskemaet, der er kendt, idet stort set alle respondenterne (97%) kender skemaet, og at langt de fleste af disse (88%) også selv har anvendt skemaet. Stort set alle vurderer, at skemaet har stor værdi i kraft af, at det har gjort dem i stand til at yde en kvalificeret støtte til de børn, der har behov herfor på et tidligt tidspunkt i problemudviklingen, ligesom man nu i højere grad opdager de "stille børn", som ikke trives. Desuden er erfaringen, at skemaet kvalificerer den indbyrdes faglige dialog.

I tre kommuner er *den eksterne sparring* implementeret, mens de sidste to kommuner oplyser, at den eksterne sparring kun er delvist implementeret.

Det er alligevel især den eksterne sparring, der også er en kendt og anvendt metode, idet to tredjedele (66%) af alle respondenter kender til metoden, og halvdelen af disse har også selv modtaget supervision. Det er især psykologer og pædagoger, der anvendes til ekstern sparring, og det er især pædagoger, ledere af daginstitutioner samt skoleledere, der har modtaget supervision. Daglejerne angiver, at de især får supervision af deres dagplejepædagog. Flertallet af de øvrige respondenter angiver, at de ikke har haft brug/behov for sparring og supervision.

Leders og medarbejderes erfaringer med ekstern sparring er især, at drøftelser af bekymringer omkring et barns udvikling og evt. særlig støtte sker på et langt tidligere tidspunkt end før muligheden for ekstern sparring var til stede. Samtidig har den eksterne sparring medført en større sikkerhed i tolkning og forståelse af børns problemer samt øgede handlemuligheder for støtte til et barn, der er på vej til at udvikle problemer. Desuden har den eksterne sparring, som ofte tager udgangspunkt i trivselsskemaet, også styrket den faglige dialog.

Overgangsskemaet er i marts 2012 implementeret i varierende omfang i kommunerne. Det er især i 0-5-årsalderens overgange, der er implementeret.

Usikkerhed omkring organisations- og ledelsesændringer i kommunen især omkring skolestrukturen påvirkede især brugen af overgangsskemaer mellem daginstitutioner og skoler/SFO.

Marts 2012 er overgangsskemaet kendt af knap 2/3 (61%) af alle respondenterne, og knap 2/3 (62%) af disse angiver, at der bliver udfyldt overgangsskemaer for alle eller stort set alle de børn, de er i kontakt med. Det er især i en af kommunerne, at overgangsskemaet er kendt og anvendt, og det er især sundhedsplejersker, dagplejere og dagplejepædagoger, der har anvendt skemaet, mens *Overgangsskemaet* kun i begrænset omfang er blevet anvendt i overgangen fra daginstitution til skole.

Småbørnsteam og dialogmodel er kendt af noget færre

Med hensyn til etablering af *småbørnsteam* har der i to kommuner primært været tale om en ændring af tidligere tværfaglige rådgivende team til småbørnsteam, mens kun en kommune har etableret et egentligt småbørnsteam for de 0-3-årige. Der er således ikke her tale om en videreførelse af noget tidligere tværfagligt team (dem har man beholdt ved siden af småbørnsteamet). I de sidste to kommuner er småbørnsteamet kun delvist blevet implementeret.

Der ses derfor også især en lav svarprocent i spørgeskemaundersøgelsen blandt respondenterne, hvad angår *småbørnsteam*, idet en fjerdedel af respondenterne slet ikke besvarede spørgsmålet. Småbørnsteam er især kendt i de to kommuner, som også er de kommuner, der hurtigst og mest synligt etablerede småbørnsteam.

Set i forhold til alle respondenter er det samlet set kun lidt over halvdelen (54%) af alle respondenter, der positivt angiver, at de har kendskab til, at kommunen skulle have et småbørnsteam, og kun en tredjedel (38%) af disse har anvendt småbørnsteamet.

Dialogmodellen er især blevet anvendt som en integreret del af en ny og mere struktureret del af mødeforberejdelser eller som et evalueringsredskab i forbindelse med evaluering af afholdte møder. Dialogmodellen anvendes derfor primært af lederne af dagpleje, daginstitutioner og skoler og er ikke særlig kendt eller anvendt blandt de almindelige medarbejdere. Det er især i to af kommunerne, at dialogmodellen er anvendt. Spørgeskemaundersøgelsen viser således også, at kun lidt over halvdelen af respondenterne (54%) kender dialogmodellen, og blandt disse er det kun lidt under halvdelen, der har anvendt den i praksis.

Tovholder og styrkelse af underretninger synes kun lidt kendt i kommunerne

Tovholderfunktionen er kun i begrænset omfang implementeret marts 2012. To kommuner oplyser, at implementeringen af tovholderfunktionen er på et tilfredsstillende niveau, og i en kommune er den blevet en integreret del af kommunens tværfaglige model. Derimod vurderer de sidste to kommuner, at metoden endnu ikke er blevet implementeret på tilfredsstillende vis, hvilket bl.a. skyldes, at metoden ikke har fået et selvstændigt fokus, og at der har været uklarhed om tovholderens funktion.

Kun knap halvdelen af alle respondenter (47%) angiver, at de har kendskab til *tovholderfunktionen*, og næsten to tredjedele af disse respondenter (65%) angiver, at der i stort set alle forløb omkring børn er udpeget en tovholder. Især to kommuner er der kendskab til tovholderfunktionen. Det er i alle kommuner (naturligt nok) især lederne af institutioner og skoler, der har kendskab til modellen.

Hurtige og relevante reaktioner på underretninger har der ifølge kommunerne ikke været tilstrækkeligt fokus på, men målet er, at fokus på dette område skal styrkes fremover.

Omkring en tredjedel af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen har indgivet underretning om et barn til kommunens sociale myndigheder. Det er især lederne af institutioner og skoler, der har foretaget underretningerne, hvilket afspejler praksis i institutioner og skoler, nemlig at det er lederen, der står for at indgive den formelle underretning. Desuden er det især sundhedsplejerskerne, der har indgivet underretning. Der er færrest med tilknytning til dagplejen, der har indgivet underretning.

To tredjedele af de respondenter, der underrettede, oplyser imidlertid, at de aldrig fik nogen form for tilbagemelding på deres underretning fra de sociale myndigheders side (men der er desværre ikke spurgt til, om de har anmodet om en sådan, hvilket de kan gøre, jf. Serviceloven).

Hæmmende og fremmende faktorer for afprøvningen af Opsporingsmodellen

Foråret 2012 påpeges det fra kommunernes side, at de mange organisatoriske ændringer og reformer, kommunerne har gennemgået, har hæmmet afprøvningen af modellen. De organisatoriske ændringer og behovet for besparelser med bl.a. afskedigelser til følge har betydet, at der har manglet tilstrækkelig opmærksomhed og prioritering fra den administrative ledelses side, bl.a. fordi der også har været udskiftninger i den administrative ledelse og dermed i projektets styregruppe samt fra frontpersonalets side (dvs. især blandt pædagogerne).

Ledelsesprioritering og -kraft både på centralt og decentralt niveau tillægges således stor værdi fra frontpersonalets side.

Desuden fremhæves det som en fremmede faktor, at trivselsskemaer og overgangsskemaer lægges ind i skolernes årsplaner og de pædagogiske læreplaner, således at det ligger fast, på hvilke tidspunkter af året de skal gennemføres.

4.7 Vigtigste virkninger af modellen – status marts 2013

I begyndelsen af 2013 er modellen stort set implementeret. Alle kommuner har implementeret og afprøvet trivselsskema og overgangsskema med overgangssamtaler.

Der er småbørnsteam i alle kommunerne, men småbørnsteam målrettet børn i alderen 0-3-år og med en egentlig målrettet kompetence – og vidensopbygning samt vidensspredning til et bredt udsnit af ansatte inden for småbørnsområdet implementeredes kun i en kommune som planlagt. I de øvrige kommuner integreres småbørnsteam fortsat i de tværfaglige konsultative team i forhold til den rådgivende og sparrende funktion til daginstitutionerne og er målrettet 0-6-årsområdet, ligesom de især har en rådgivende funktion.

Tovholderfunktionen viste sig svær at implementere som oprindelig planlagt, fordi den havde flere overlap med allerede eksisterende lignende funktioner, såsom institutions/skolens leder, klasselærerfunktionen, kontaktpersoner m.m., men måske også fordi den var for løst beskrevet i modellen eller for "smal" til at kunne stå alene. Det betyder altså ikke, at der ikke arbejdes med tovholderfunktioner i kommunerne, men indholdet er lidt anderledes end planlagt i modellen.

Det samme gjaldt dialogmodellen, som der i første vidensopsamling marts 2011 var stor begejstring for som selvstændig metode. Praksis viste i stedet, at den anvendes bedst som en integreret del af et struktureret mødeforløb eller som en del af en mødeskabelon for forberedelse og planlægning af møder.

Marts 2013, hvor afprøvningen af modellen afsluttes er resultaterne af de ca. 2½ års implementering og afprøvning af modellen fortsat meget positive. Alle fem kommuner synes, at de har opnået gode resultater, og forventer derfor at videreføre modellen, men forventeligt vil den blive justeret og videreført i forhold til den øvrige udvikling i aktiviteter og indsatser på børne- og ungeområdet i kommunen. Omdrejningspunktet for Opsporingsmodellen viste sig at være trivselsskemaet, som fortsat forventes anvendt. Det samme gælder overgangsskema fra en institution til en anden, ligesom der fortsat vil være en organisering af faglig sparring til skoler og institutioner.

I det følgende ridses de vigtigste gevinster ved Opsporingsmodellen op – set fra kommunernes side marts 2013.

Barnet ses i sin kontekst

Den første udfordring for projektlederne i kommunerne var at implementere den grundlæggende tilgang til analyse af børns situation, der hviler på et systemisk og udviklingsøkologisk grundlag helt ud til den enkelte frontmedarbejder. Til trods for omfattende information og involvering var der således længe store udfordringer i forhold til at få implementeret værdigrundlaget, dvs. skiftet fra fokus isoleret på det enkelte barn over til at se barnet i sin kontekst og skiftet fra at se forældre som et problem over til at se dem som en ressource.

Det viste sig, at mange frontmedarbejdere, dvs. lærere, pædagoger, dagplejere m.m., i praksis ubevidst var vant til at se på og betragte barnets problemer isoleret og ikke nødvendigvis i den sociale kontekst, barnet indgik i.

Her har ICS-modellen⁷ og LP-modellen⁸, som nogle kommuner har implementeret sideløbende med Opsporingsmodellen, været gode tilgange til en mere kontekstbaseret tankegang omkring et barns problemer og problemudvikling.

I en kommune har man fx siden sommeren 2010 anvendt den systemiske og økologiske samspilsmodel Integrated Children's System (ICS) i Familieafdelingen. Den er nu implementeret som en fælles forståelsesramme i det tværfaglige arbejde.

Kommunen har – med udgangspunkt i ICS-tænkningen – udarbejdet en refleksions- og dialogmodel, Opsporingstrekanten. Denne fungerer som en pendant til ICS-trekanten, som anvendes i Familierådgivningen. Opsporingstrekanten er tilpasset frontpersonalets kontekst og er udviklet for at understøtte implementeringen af ICS-tænkningen i praksis hos frontpersonalet.

Det vurderes, at ICS vil gøre det *"helt naturligt, at alle sætter ord på bekymringer også i forhold til forældrenes ressourcer"*. Det vurderes endvidere, at Opsporingstrekanten vil kræve en god introduktion for at kunne anvendes. En daginstitutionsleder i kommunen beskriver, hvordan de bruger ICS-modellen og vækstmodellen (jf. Grønbæk & Pors 2009).⁹

Tæt og tidligt forældresamarbejde

Frontpersonalets kompetencer til at have en dialog med forældre og sikre, at forældrene inddrages, er styrket markant over den treårige afprøvningsperiode. Alle kommunerne lægger stor vægt på at udvikle medarbejdernes kompetencer til at samarbejde med forældrene via kurser, foredrag, dialogmodeller, netværks- og dialogmøder osv.

De grundlæggende værdier om at få forældrene med som aktive samarbejdspartnere har således især haft succes. Forældrene orienteres ikke blot, men de er med til møder og andre aktiviteter omkring deres barn. I dag holdes der således sjældent møder i kommunerne uden forældrenes deltagelse, så snart et konkret barns situation drøftes på tværs af fag og afdelinger.

Der arbejdes med flere mødeformer i form af fx dialogmøder, hvor det nære professionelle personale (pædagoger og lærere) tager en snak med et barns forældre om de bekymringer, de har omkring et barns problemer, og netværksmøder, hvor forældrene også deltager sammen med de relevante professionelle på tværs af faggrupper og afdelinger, der skønnes nødvendige i løsningen af problemer omkring barnet.

⁷ ICS er en socialfaglig metode, der kan hjælpe sagsbehandleren med at komme rundt om de faktorer, som har betydning for barnets eller den unges situation. ICS bygger på forståelsen af, at børn og unges velfærd formes i samspillet mellem tre hovedområder: Barnets udviklingsmæssige behov; Forældrekompetencer; Familieforhold – familie og omgivelser. Den sammenhæng kan illustreres som en trekant, hvor de tre sider repræsenterer de faktorer, som påvirker barnet eller den unges velfærd og udviklingsmuligheder.

⁸ Læringsmiljø og Pædagogisk analyse. LP-modellen er en analysemodel, der har til formål at opnå en utvetydig forståelse af de faktorer, som udløser, påvirker og opretholder adfærds-, trivsels- og læringsproblemer i skolen. Modellen indeholder således ikke metoder, der beskriver, hvordan lærere skal tackle de enkelte udfordringer i skolehverdagen.

⁹ Vækstmodellen er en guide til, at forældresamtalerne bliver strukturerede og får et anerkendende afsæt.

På netværksmøderne deltager barnets forældre, pædagogisk personale fra skolen/dagtilbuddet samt myndighedssagsbehandleren fra kommunens børne- og familieafdeling. Mødet skal sikre vidensdeling og informationsopsamling og sikre samarbejde mellem forældre, skole/dagtilbud og børne- og familieafdeling.

Personalets arbejde med et tæt og tidligt forældresamarbejde sker ofte på dialogmødet, som er det professionelle møde med forældrene om den første bekymring for et barn, uden at andre deltagere end det nære og daglige personale, der har kontakt med barnet, er til stede.

Ifølge kommunerne er der en stigende tendens til, at forældrene også deltager i de tværfaglige konsultative teammøder, når deres barn drøftes i det tværfaglige team, hvilket vil sige, at der nu er navn på de børn, der drøftes i de tværfaglige team, hvilket ikke gjorde sig gældende før.

Kommunerne angiver også, at det er et generelt indtryk blandt teammødedeltagerne, at forældrene heller ikke har noget imod, at de fagprofessionelle også drøfter deres børn på et tværfagligt teammøde, selvom de som forældre ikke deltager, blot de er orienterede.

Der sker en effektiv udnyttelse af de tværfaglige ressourcer

En anden og meget konkret udfordring var, hvordan kontinuiteten og stabiliteten i det tværfaglige samarbejde kunne styrkes. Det tværfaglige samarbejde – særligt når der etableres nye mødefora, nye tilgange og arbejdsgange – er meget følsomt over for medarbejderudskiftninger og manglende fremmøde på grund af travlhed med akutopgaver osv. Udskiftninger er et vilkår i en foranderlig tid, men den manglende kontinuitet og fremmøde kan der gøres noget ved.

Alle fem kommuner har effektiviseret deres tidligere tværfaglige team og/eller har etableret nye former for tværfaglige møder i distrikterne med vægt på at styrke det tidligt opsporende arbejde via møder med deltagelse af forældrene og en konsultativ funktion i forhold til medarbejderne.

En fælles systematik og et fælles sprog

Det er et fællestreæk, at kommunerne har fået et fælles teoretisk grundlag at arbejde ud fra, et fællessprog og fælles systematikker, som kan opkvalificere frontpersonalets kompetencer til at se det enkelte barn i dets sociale kontekst og analysere barnets situation i forhold til de relationer, hvori det indgår. Et fælles sprog, der – ud over at opkvalificere den enkelte medarbejder – også kan professionalisere det tværfaglige samarbejde og samarbejdet med forældrene.

Kommunerne beskriver, at det, der betyder noget, er, at metoder og systematik er fælles på tværs af faggrupper og afdelinger. De systematiske og fælles metoder er: Trivselskemaet, fælles og systematiske overgangsmodeller, det fælles grundsyn om at se barnet i dets kontekst og den tidlige inddragelse af forældre. Overordnet fremhæves det, at dette arbejde medfører, at alle børn ses, og at der udvikles et fælles sprog på baggrund af et fælles teoretisk grundlag på tværs af organisationer og faggrupper.

Børn med begyndende problemer opdages tidligere

Den mest gennemgående erfaring fra alle kommunernes side er, at man nu især opdager børn i risiko for at udvikle problemer meget tidligere, dvs. de børn der er på vej til at udvikle problemer (børn i "gul zone"). Denne gruppe børn er blevet større, og børnene opdages tidligere end før. Det betyder også, at sundhedsplejersker, dagplejere, pædagoger og lærere kan sætte ind med tidlig støtte inden for de normale institutionelle rammer, hvilket betyder, både at barnet kan bevares i "normalmiljøet", og at problemerne ikke når at udvikle sig.

De konsultative team og småbørnsteam samt konsulenter, der fungerer som eksterne sparringspartnere, erfarer også, at personalet i daginstitutioner og skoler præsenterer deres bekymringer omkring et barn meget tidligere end før Opsporingsmodellens implementering. Sparringen fra eksterne rådgivere og eksperter betyder også, at man får råd om nye handlemuligheder i forhold til børn i risikozonen og dermed kan støtte børnene tidligere.

Endelig er erfaringen, at flere helt små børn drøftes grundet småbørnsteam, og fordi man har besøg af de konsultative team i institutionen.

Styrkelse og kvalificering af den faglige dialog

En anden vigtig virkning er, at man nu arbejder meget mere systematisk. Det gælder både vurderingerne af børns trivsel og dialogen efterfølgende. Tilbagemeldingen er også, at man oplever, at mødekulturen er strammet op, i kraft af, at der er mere struktur på møderne og mere fælles fokus på mål og indhold for mødet.

Det er en medvirkende faktor til, at man også oplever, at dialogmodellen har styrket den faglige dialog både indbyrdes i egen faggruppe og på tværs af faggrupper. Især dagplejerne føler et stort fagligt løft, ligesom de nu i langt højere grad oplever, at de bliver anerkendt for deres arbejde.

Den eksterne sparring, som ofte tager udgangspunkt i trivselsvurderingerne, har også styrket den faglige dialog. Den eksterne sparring betyder desuden, at alle oplever, at de er blevet bedre både til at give og til at modtage sparring.

I erfaringsopsamlingen træder det også tydeligt frem, at de enkelte metoder i Opsporingsmodellen især virker sammen og styrker hinanden gensidigt i et komplekst samspil.

Især trivselsskemaet og overgangsskemaet har virket

I interview og møder fremhæves især trivselsskemaet og dernæst overgangsskemaet som virkningsfulde.

Trivselsskemaet betyder, at det er OK at sætte ord på sin "undren" eller sin bekymring omkring et barns udvikling både i den fælles faglige dialog i egen institution og på tværs af institutioner og her især mellem skole og daginstitution og SFO.

Trivselsskemaet er også en god baggrund for en snak med forældrene, som man nu inddrager tidligere, nemlig når "undringen" eller bekymringen dukker op. Det betyder også et generelt bedre samarbejde, fordi man nu i højere grad samarbejder med forældrene om barnets trivsel og udvikling, også når der er vanskeligheder omkring et barn.

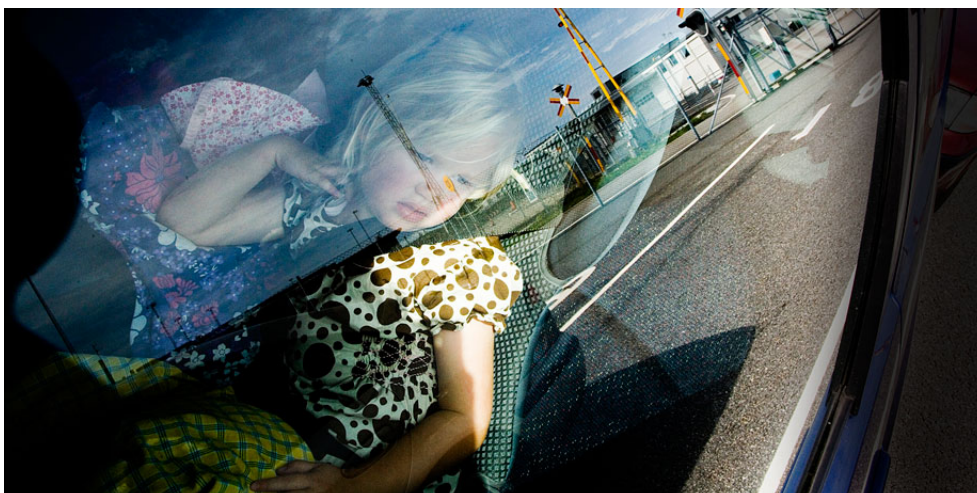
Trivselsskemaet styrker også udviklingen af et fælles begrebsapparat inden for egen institution og på tværs af institutioner (herunder skoler), man får dermed det fælles sprog, som letter kommunikationen og forståelsen for hinandens synspunkter.

Trivselsskemaet sikrer også et helhedssyn på barnet, det er ikke kun bestemte – måske problematiske – sider af barnets adfærd, man ser, man kommer ”hele vejen rundt” om barnets udvikling. Den grundige helhedsorienterede vurdering af et barns udvikling betyder, at man ofte ser nye sider af barnet, ligesom det giver nye handlemuligheder i de tilfælde, hvor barnet har brug for særlig støtte og hjælp. Det betyder samtidig, at man får gennemført en grundig analyse af barnets situation og en fælles refleksion, inden man handler i forhold til barnets evt. problemer eller vanskeligheder.

Endelig giver trivselsskemaet et godt overblik over den samlede børnegruppe i daginstitutioner, skoler og SFO og det indbyrdes samspil i børnegruppen.

Overgangsskemaet har på mange måder haft den samme positive betydning for de professionelle arbejde og samarbejde. Overgangsinformationer om de enkelte børn er nu systematiserede, og skemaerne og de oplysninger, de indeholder om det enkelte barn, støtter klassedannelsen i børnehaveklassen og forbereder den modtagende skole/institution på at modtage de nye børn, og de er især forberedte, når der er børn med særlige behov for støtte. Dagplejens informationer fra sundhedsplejersken om nye børn gør visitationen til dagplejen lettere og støtter det rigtige valg af dagplejer, når der er børn, der har særlige behov for støtte. Endelig giver overgangsskemaet anledning til fælles refleksion både mellem den afgivende institution og forældrene og mellem institutionerne.

Fra forældrenes side er fordelene også, at den modtagende institution ved en del om barnet, også om forhold de måske selv har svært ved at fortælle om, men som de gerne vil have, at den modtagende institution får viden om, så de kan støtte og hjælpe deres barn.



5 Implementeringen af modellen – hvad lærte vi?

5.1 En krævende implementeringsproces

Projektet er omfattende både i forhold til antal metoder og redskaber, der skal supplere eller erstatte de eksisterende måder at arbejde tværfagligt og forebyggende på og i forhold til antal ledere og medarbejdere, der skal afprøve og anvende Opsporingsmodellen i praksis.

Projektet er også komplekst, idet det går på tværs af forvaltninger/afdelinger (sundhedsplejen, dagpasning, skole/SFO og familieafdeling/PPR) og derfor stiller krav om anvendelse af bestemte metoder og redskaber, som medfører større eller mindre ændringer i eksisterende strukturer, arbejdsgange og metoder samt forudsætter implementering af et bestemt værdisæt, hvor barnet ses i dets kontekst og i et dynamisk perspektiv.

Der er således tale om en forandringsproces i implementeringen af Opsporingsmodellen, som stiller store krav om detaljeret planlægning af nye strukturer for samarbejde og arbejdsgange, kommunikation, kompetenceudvikling og inddragelse af frontpersonalet for at skabe den nødvendige forandring og forankring.

Alle projektledere og arbejdsgrupper har gjort et stort stykke arbejde med at få gjort metoderne og redskaberne klar til afprøvning. Men det er også tydeligt, at det er et stort spring at gå fra udvikling og implementering til selve afprøvningen af Opsporingsmodellens metoder og redskaber i praksis.

Fire af kommunerne har udvalgt distrikter, hvor modellen skal udvikles og implementeres, mens den sidste kommune har valgt at gennemføre projektet i hele kommunen. I denne kommune har det formodentlig været en større udfordring at få hele kommunen inddraget, mens fordelene i de øvrige kommuner har været, at det er et stykke ad vejen er distrikter, der på forhånd har givet mere eller mindre tilsagn om at deltage i projektet og derfor på forhånd har haft en større parathed og motivation til at deltage. I disse kommuner er erfaringen også, at "forsøgseffekten" gør sig gældende. Man føler sig særligt udvalgt, og det giver interesse fra de

øvrige distrikter i kommunen. I nogle kommuner har det betydet, at de distrikter, der ikke er en del af projektet, er meget interesserede i at indgå i hele eller dele af opsporingsprojektet.

Modellen var planlagt fuldt implementeret i efteråret 2010. Implementeringen af modellen tog imidlertid meget længere tid end planlagt. Først og fremmest fordi der skulle ske en grundig formidling af modellen og de tilhørende skemaer og redskaber til alle led og niveauer i kommunen, samtidig med at der skulle udarbejdes skriftlige vejledninger til skemaer m.m. Dette har været et langt mere omfattende arbejde end forventet, især fordi der også har været behov for at udvikle nye skemaer, fx forskellige overgangsskemaer, som passede til de i forvejen udviklede skemaer i kommunerne.

Samtidig har det krævet meget tydelig ledelsesopbakning lige fra det politiske udvalg over direktionen og ud til den enkelte leder på daginstitutionen og skolen.

Projektet har desuden skullet implementeres i en tid præget af store forandringer i kommunerne på børne- og ungeområdet, hvilket har haft betydning for stort set alle kommunerne i projektet om end i forskellig grad. Det, der er fælles for alle kommuner, er, at modellen har skullet implementeres i en tid med udskiftning af ledere på chefniveau samt omfattende besparelser. Dertil kommer, at halvdelen af kommunerne har gennemgået forholdsvis store strukturelle ændringer, især på skoleområdet, og andre mindre ændringer i den øvrige organisering af forvaltninger, afdelinger og decentrale institutioner.

5.2 Fremmende faktorer

Styregruppens position

Styregruppen har været særligt fremmende for projektets implementering i de kommuner, hvor den har været synlig og proaktiv i sit arbejde med projektet, og hvor den har haft en slags ambassadørfunktion både opadtil til politiske udvalg og udadtil til daginstitutioner, skoler mv.

Det har været fremmende, når styregruppen har kunnet fungere som et beslutningskraftigt forum og har ydet støtte til lederne, som står i spidsen for gennemførelsen af projektet på deres respektive fagområder. Det ses som en fremmende faktor i en kommune, at styregruppen efter en omstrukturering af den kommunale organisation er blevet bedre forankret på øverste chefniveau på alle fagområder i alle kommuner, hvilket ikke var tilfældet indledningsvis.

Der bliver i nogle af kommunerne peget på, at det er vigtigt, at projektlederen har direkte reference til cheferne for henholdsvis dagtilbuds- og skoleområdet, da det ellers kan være vanskeligt at komme igennem til frontpersonalet, som skal udføre afprøvningen af opsporingsmodellen i praksis.

Arbejdsgruppernes funktion

Med hensyn til arbejdsgruppernes sammensætning bliver det i nogle selvevalueringer i kommunerne påpeget, at det fremmer medejerskabet, hvis arbejdsgrupperne er sammensat således, at der er repræsentanter fra alle de fag- og institutionsområder, der er med i projektet,

således at den enkelte deltager i arbejdsgruppen kan arbejde med at fremme projektet i sit fagområde/sin institution/skole.

Især i de kommuner, hvor arbejdsgruppen har bestået af medlemmer på leder- og mellemlederniveau, har samarbejdet med og støtten til projektlederen i implementeringen tilsyneladende fungeret bedst, mens de arbejdsgrupper, der har bestået af medlemmer på medarbejderniveau, ikke har udvist samme kraft og støtte til projektlederen i forbindelse med implementeringen, fordi den ledelsesmæssige forankring manglede.

Det kontinuerlige og tætte samarbejde mellem projektleder/ledelse og arbejdsgruppen er således en faktor, der har fremmet implementeringen af projektet. Dette har tillige bidraget til, at arbejdsgruppedeltagerne har et godt kendskab og ejerskab til projektet.

Indholdsudfyldelsen af modellens elementer

Opsporingsmodellen er en rammemodel for den tidlige opsporing i kommunerne. Det første arbejde, kommunerne stod over for lokalt, var derfor at udfylde rammerne inden for modellens enkelte punkter, således at det passede ind i kommunens børnepolitik, kommunens organisatoriske struktur og øvrige tiltag på området samt ikke mindst at finde midler inden for den eksisterende ramme til de særlige metoder, som var nye i kommunens børne- og ungepolitik.

Kommunerne har grebet indholdsudfyldelsen af modellens punkter meget forskelligt an, hvilket synes at have haft stor betydning for den videre implementering af modellen.

I nogle kommuner er det arbejdsgruppen sammen med projektlederen, der har gennemført dette arbejde, i andre kommuner er det overvejende projektlederen, som har stået for arbejdet. I de kommuner, hvor hele arbejdsgruppen har været involveret fuldt ud i hele processen, er implementeringen også lykkedes bedst.

I de kommuner, hvor projektlederen har været meget alene om arbejdet med indholdsudfyldelsen og implementeringen af modellen, har det hæmmet implementeringen af modellen. Det gælder især i de tilfælde, hvor der har manglet ledelsesmæssig opmærksomhed, og hvor kommunens arbejdsgruppe ikke har været aktiv i udviklingen og implementeringen af modellen.

Nogle kommuner har involveret ledere og fagpersonale, såsom psykologer og sundhedsplejersker, på arbejdsseminarer, hvor der er blevet arbejdet med beskrivelse af indholdet i opsporingsmetoden. Dette har styrket kommunikation, involvering og ejerskab blandt de involverede.

Informationen om Opsporingsmodellen

Efterfølgende viser det sig, at jo bedre information, der kommer ud i alle led, og jo mere synlig man har gjort opsporingsprojektet i kommunen, jo bedre og hurtigere er implementeringen af modellen sket, og jo tættere ligger realiseringen af modellens enkelte metoder op ad den oprindelige model og de tanker, der ligger bag.

Ambassadørkurser for de mange har vist sig at være et vigtigt led i en solid implementering af projektet. Det er vigtigt at investere i ambassadører for "det nye" – ambassadører som

kan være kulturbærende i forhold til at bruge og få fuldt udbytte af arbejdet med en tidlig indsats.

I halvdelen af kommunerne indledte man med et kickoffmøde, hvor forskningsinstitutionen (AKF, nu KORA) deltog med et oplæg om modellen, og hvor alle medarbejdere og ledere i de deltagende distrikter i kommunen deltog. På møderne fik medarbejdere og ledere en detaljeret gennemgang af modellen og forventninger fra kommunens side til implementering af og deres arbejde med modellen. Især i disse kommuner er man godt i gang med modellens afprøvning. Opstarten har således haft stor betydning.

Alle kommuners projektledere har gjort et stort arbejde i den direkte informationsformidling til kommunens frontmedarbejdere og dagtilbuds- og skoleledere med større eller mindre opbakning fra kommunens forvaltnings- og afdelingsledere. Denne opbakning viste sig at være meget afgørende for implementeringen af modellen.

5.3 Hæmmende faktorer

Besparelser og afskedigelser

En meget konkret udfordring, som er gældende for alle kommunerne, er, hvordan kontinuiteten og stabiliteten i det tværfaglige samarbejde kan styrkes. En kommune beskriver således, at arbejdsprocessen i forbindelse med den lokale indholdsudfyldelse af opsporingsmodellens enkelte punkt blev vanskeliggjort af, at der i forbindelse med budgetforliget i kommunen efteråret 2010 blev besluttet besparelser, som betød afskedigelser, hvilket også betød, at den ene af kommunens to projektledere blev afskediget. Dette betød i en periode usikkerhed om projektets fremtid og tilhørsforhold. Heldet var, at der var to projektledere i den pågældende kommune.

Det tværfaglige samarbejde – særligt når der etableres nye mødefora, nye tilgange og arbejdsgange – er meget følsomt over for udskiftninger og manglende fremmøde på grund af travlhed med akutopgaver og så videre. Udskiftninger er et vilkår i en foranderlig tid, men manglende kontinuitet og fremmøde kan hæmme implementeringen og afprøvningen.

Omorganiseringer

Omfattende udskiftninger på chefniveau, store fyringsrunder blandt medarbejderne og omorganiseringer på forvaltningsniveau har påvirket implementeringen af Opsporingsmodellen. Især har omstruktureringer på skoleområdet hæmmet implementeringen af metoder og værktøjer til brug ved overgangen fra dagtilbud til skole samt af systematisk, jævnlige fokus på elevernes trivsel i de små klasser (børnehaveklasse op til 4. klasse) ved hjælp af trivselskemaer.

Manglende ledelsesmæssigt fokus

Når der ikke har været tilstrækkelig ledelsesmæssig opmærksomhed på projektet med udvikling og implementering af Opsporingsmodellen, har det især hæmmet implementeringen og realiseringen af elementer i Opsporingsmodellen, som især kræver ekstra ressourcer eller

omlægning af eksisterende ressourcer i kommunen, nemlig især den eksterne faglige sparring til dagpleje, dagtilbud og skoler samt etablering af småbørnsteam.

Erfaringen er således, at en succesfuld implementering af modellen kræver, at alle led inden for børneområdet i kommunen, det vil sige topledere, mellemledere og medarbejdere, deltager aktivt i implementeringen og prioriterer dette arbejde.

Skolerne i nogle kommuner har været svære at få med i det arbejde. Dette skyldes dels, at man på skolerne mente, at man i forvejen arbejdede med mange forskellige skemaer, dels at fokus på børns generelle trivsel ikke lå inden for det arbejde, der skal udføres på skolerne, hvor undervisningen er det centrale.

I kommunernes socialforvaltninger har der ikke i særlig grad været en opfattelse af, at de var en del af projektet, idet opfattelsen i nogle kommuner er, at det er i normalområdet, opsporingen og opkvalificeringen af den tidlige indsats skal ske. Deres opgave er overvejende udredning af børn med alvorlige problemer, som ikke kan klares inden for normalområdet.

På denne måde tyder det på, at mulighederne og intentionerne i Barnets Reform i nogle kommuner ikke har haft den store opmærksomhed. Det vil sige samarbejdet mellem socialforvaltning, sundhedspleje, skoler og dagtilbud (SSD-samarbejdet). Herunder de nye muligheder for at udveksle oplysninger også uden forældrenes samtykke, når forældrenes samtykke ikke kan indhentes, og der er en begrundet bekymring for et barns forhold, og det derfor overvejes, om der skal ske en underretning til de sociale myndigheder. Det samme gælder muligheden for hurtige tilbagemeldinger på underretninger, når underretter udtrykker ønske herom. Det kan dog ikke udelukkes, at det er i fuld gang, men at det i kommunerne blot ikke forbindes med opsporingsprojektet (alene).

Mange konkurrerende projekter i kommunerne

I alle kommuner har man søgt at integrere modellen i den eksisterende børnepolitik for at sikre en forankring af projektet. I et par kommuner søgtes modellen integreret i allerede eksisterende projekter, hvilket betød, at Opsporingsmodellen blev usynlig for medarbejdere og ledere i kommunen, og implementeringen af modellen blev dermed hæmmet.

5.4 Læring og de videre perspektiver

Hvad siger implementeringsteorien?

Al implementeringsteori (fx Alter & Egan 1997) siger, at i en forandringsproces lig den, som er gennemført i kommunerne, er det vigtigt med løbende ledelsesmæssigt fokus, dvs. at medarbejderne har ledelsens fulde opmærksomhed og støtte, samt at ledelsen lægger en strategi for forandringen, som den løbende følger op på. Med ledelse tænkes ledelse på alle niveauer.

I den konkrete implementering af opsporingsmodellen er det ledelse på alle niveauer, dvs. på det politiske niveau, i forvaltningen, på direktør- og chefniveau samt på afdelingslederniveau og i de decentrale enheder (institutioner, skoler m.m.) på leder- og afdelingsniveau.

Det er mange ledelsesled i den kommunale organisation, hvor der kræves løbende opmærksomhed på modellens udvikling, implementering og afprøvning.

En forandring sættes således ikke i gang alene ved en beslutning, men når beslutningen er taget, kræver det en stor indsats med hensyn til at lægge en strategi for forandringen på alle niveauer.

Et andet vigtigt opmærksomhedspunkt – jf. implementeringsteorien – i forskningen er, at for at fastholde en forandringsproces er det afgørende, at man kan se gevinster og positive resultater af forandringen for at kunne fastholde ændringen. Der skal således kunne registreres løbende gevinster ved forandringen. Når forandringer iværksættes, er de, der udsættes for forandringen, angst for tab, og en umiddelbar reaktion vil være angst for tab. Derfor er det afgørende, både at de, der skal ændre adfærd, kan se meningen med ændringen, og at det betyder noget positivt for dem i deres arbejde, at de opnår ”gevinster” ved ændringen. Og det gælder på alle niveauer i organisationen i den konkrete udvikling og implementering af modellen.

Det betyder, at der i en ændringsproces som den foreliggende skal ske en løbende tilbage melding til alle aktører om, at der er gevinster ved implementeringen af modellen.

Samtidig tager ændringsprocesser lig den foreliggende ofte længere tid end forventet og planlagt, især når det gælder en så omfattende model, som Opsporingsmodellen, som berører alle led i organisationen. Politikerne skal indregne ekstra ressourcer i deres budgetter for de kommende år, ledelsen skal være opmærksom på, hvilke organisatoriske ressourcer og organisatoriske forandringer der kræves for at realisere forandringen og implementeringen, og de decentrale ledere skal være opmærksomme på, hvad forandringen betyder netop for deres organisation.

Desuden – og ikke mindst – de almindelige medarbejdere skal se meningen med forandringen og kunne se gevinster for dem i deres arbejde. Hvis den almindelige medarbejder, som skal udføre arbejdet (= forandringen), i praksis ikke kan se en meningen med forandringen, sker der ingen forandring (fx Lipsky 1980). Kort sagt, en forandring viser sig først, når frontlinjemedarbejdere tager forandringen til sig og ændrer adfærd.

Hvad skete der i praksis?

Alle havde forventet, at implementeringen af modellen skete hurtigt. Kommunerne havde fået tilbuddet om at deltage i projektet, og hver kommune fik et beløb over tre år til udviklingen, implementeringen og afprøvningen af modellen. Alle kommuner og deres ledere og ansatte kunne se meningen med og gevinsten ved tidlig opsporing af socialt udsatte børn, både for at undgå en alvorlig problemudvikling hos det enkelte barn og for at kunne iværksætte evt. indsatser over for det enkelte barn på et tidligt tidspunkt og derfor undgå dyrere foranstaltninger senere i barnets liv. Alle deltagende kommuner var således meget motiverede for at indgå og deltage i udviklingen af en opsporingsmodel. Samtidig var der i udviklingen af modellen taget højde for de eksisterende politiske målsætninger i kommunerne og evt. allerede eksisterende projekter og nye initiativer i kommunerne på børneområdet.

Praksis viste, at implementeringen tog meget længere tid end forventet trods den høje grad af motivation hos alle aktører og på trods af, at styregrupper og arbejdsgrupper i kom-

munerne som bagland for kommunernes projektledere havde haft indflydelse på modellens udformning og indhold.

Dels krævede implementeringen af modellen og dens enkelte elementer et større "oversættelsesarbejde" til de enkelte leder- og medarbejdergrupper i kommunerne end forventet. Her havde kommunernes projektledere en central rolle. Og det første halve år af implementeringen krævede, at projektlederne indgik i et "forhandlings- og oversættelsesspil" omkring implementeringen af modellens enkelte elementer med de enkelte leder- og faggrupper i kommunerne.

Det gjaldt ledelserne i forhold til, hvordan de ville hente ressourcer til fx den eksterne sparring til de enkelte faggrupper og institutioner og skoler, samt hvor de ville hente ressourcer til at etablere et vidensteam i form af et småbørnsteam i kommunen.

Det gjaldt de enkelte faggrupper, fx sundhedsplejerskerne og dagplejen med hensyn til, hvordan de ville tilpasse trivselsskemaer og overgangsskemaer til netop de aldersgrupper af børn, de arbejder med.

Desuden efter at denne "oversættelses- og forhandlingsproces" var afsluttet, var udfordringen, hvordan får alle frontmedarbejdere en viden om og forståelse for, hvordan fx trivselsskemaer, overgangsskemaer, ekstern sparring og småbørnsteam kan og skal anvendes i praksis, samt hvad er meningen med at skulle anvende disse metoder.

I løbet af implementeringen viste det sig som nævnt tidligere svært at fastholde den ledelsesmæssige opmærksomhed, dels fordi der skete mange andre forandringer i kommunerne med andre politiske dagsordener, fx inklusion af alle eller så mange børn som muligt i normalmiljøet og den i nær tilknytning hertil omlægning af specialundervisningen. Endelig skete der i flere kommuner mere eller mindre radikale organisationsforandringer.

Det betød, at der dels kom konkurrerende "projekter" i kommunerne, der tog opmærksomheden væk fra Opsporingsmodellen, dels at der ikke i alle kommuner blev "råd" til evt. afsættelse af ekstra ressourcer til fx ekstern sparring og småbørnsteam. Det betød, at især disse mere udgiftskrævende dele af modellen blev integreret i allerede eksisterende fora eller blev koblet til de nye organisationsformer, man uafhængig af Opsporingsmodellen havde planlagt i kommunen.

Den mest enkle forandring viste sig at være anvendelsen af trivselsskemaer, som frontmedarbejderne tillige kunne se et formål med og en gevinst af.

Derimod lykkedes det, som nævnt ovenfor, aldrig at implementere tovholderfunktion og mere fokus på underretninger og samarbejde mellem de decentrale institutioner og de sociale myndigheder. Det synes at skyldes, dels at man i forvejen havde tovholderfunktioner og derfor ikke kunne se meningen med en ny, dels at tovholderfunktionen ikke var tilstrækkeligt tydelig beskrevet i modellen.

Angående samarbejdet mellem de decentrale institutioner og de sociale myndigheder samt de sociale myndigheders rolle i det tidligt opsporende arbejde lykkedes dette heller aldrig, som nævnt ovenfor, dels fordi man ikke fra de sociale myndigheders side kunne se, at socialrådgiverne havde en rolle i det tidligt opsporende samarbejde og dels grundet loven om fortrolighed og tavshedspligt i den offentlige forvaltning.

Hvad lærte vi i implementeringen af Opsporingsmodellen?

Læringen af implementeringen af Opsporingsmodellen kan ridses op i følgende punkter:

- Implementering af komplekse organisationsforandringer, der involverer mange aktører, kræver tid, en stram styring og løbende opmærksomhed fra alle involverede ledelsesniveauer i den kommunale organisation.
- Det betyder, at det er vigtigt, at forandringens implementering er forankret hos en central person – i det foreliggende projekt har kommunernes projektledere været de centrale personer, de "centrale forandringsagenter". Den centrale forandringsagent skal dels have fuld ledelsesopbakning på alle ledelsesniveauer, dels have et vidtstrakt netværk til alle involverede aktører i organisationen.
- En organisationsforandring kræver, at alle kan se meningen med forandringen og løbende kan registrere gevinster af forandringen.
- Det betyder, at "forandringsagenten" (kommunens projektleder) må sikre, at forandringen – den nye/ændrede aktivitet – tilpasses den enkelte faggruppe/institution/skole og gøres forståelig og meningsfuld for denne.
- Dette sikres bedst ved at involvere de enkelte aktører selv, og at de har indflydelse på den konkrete udformning og indholdsudfyldelse af de nye tiltag/forandringer, der skal ske. Endelig kræver en fastholdelse af forandringsprocessen og den fulde opmærksomhed på fastholdelse af forandringsprocessen, at der sker en løbende tilbagemelding på/registrering af evt. gevinster ved forandringen – her har kommunernes ledere på alle niveauer og projektledere haft en central rolle.
- Når der skal ske ændringer i en organisation, er det vigtigt, at forandringerne/de nye tiltag er beskrevet så konkret som muligt. I det foreliggende projekt var især trivselsskemaet beskrevet meget konkret, mens tovholderens konkrete funktion kun var beskrevet meget overordnet.
- Nye tiltag/forandringer skal passe ind i den eksisterende organisations mål og værdier.
- Ethvert nyt tiltag vil skulle konkurrere med andre nye tiltag/projekter i kommunen, derfor skal opmærksomheden på samspillet og sammenhængen mellem de enkelte nye tiltag/forandringer sikres.



6 De videre forskningsperspektiver

I det følgende kapitel ridses nogle forskningsperspektiver op, som der, set ud fra erfaringerne i det foreliggende projekt, bør forskes videre i.

Ændringsledelse ved mellemledere

Det foreliggende ændrings- og udviklingsprojekt er særligt i den forstand, at der ikke er tale om den typiske top-down ændring, som implementerings- og forandringslitteraturen især beskæftiger sig med, og hvor det handler om at få markarbejderne til at ændre adfærd, og hvor den mest effektive ledelsesadfærd i den forbindelse er mål for studierne.

Det handler ikke om bottom-up ændringer, og det handler heller ikke om modstandsvillige frontmedarbejdere, som skal overbevises om, at forandringer er nødvendige (jf. fx Lipsky 1980).

I stedet har der været stor motivation i stort set alle dele af organisationen. Alle, der arbejder med udsatte børn i den kommunale sektor, opfatter tidlig opsporing og tidlig indsats som vigtige. Midlerne hertil kan opfattes som forskellige af de forskellige aktører, ligesom de endelige mål med den tidlige opsporing og indsats kan opfattes som forskellige.

I nogle dele af den politiske ledelse og forvaltningsledelsen vurderer man, at målet således også er besparelser i kraft af, at den tidlige opsporing betød, at man kunne sætte ind med mindre indgribende indsatser og dermed billigere indsatser. Forandrings- og implementeringsledelsen har i praksis vist sig at ligge hos kommunernes projektledere, som har haft et stort ansvar for at formidle og styre hele ændringsprocessen. Der er således tale om en "mellemleder forandringsledelse" ved "mellemledere" med ledelsesansvar for implementeringsprocessen.

Da kommunernes projektledere ikke havde egentlig ledelsesbemyndigelse endsige personaleansvar, har de været dybt afhængige af ledelsesopbakningen såvel på politisk og administrativt ledelsesniveau som på de decentrale ledelsesniveauer.

I den foreliggende implementerings- og forandringsproces har denne ikke altid været til stede. Formodentlig har dette også været en stor del af årsagen til, at visse metoder i Opsporingsmodellen ikke er blevet implementeret. Det heldige er, at der ikke har været udskiftning af projektledere i kommunerne.

Et forskningstema kunne være, hvordan styrer og navigerer man som projektleder uden ledelsesansvar et implementerings- og udviklingsprojekt – og hvad er afgørende for, hvordan man som projektleder i en mellemliderposition kan skabe ændringer i egen organisation?

Hvilke ændringer kan tilskrives Opsporingsmodellen?

Det har faciliteret implementeringen af modellen, at der har været stort fokus både på den tidlige opsporing og indsats i kommunerne, men også at der har været stort fokus på inklusion, dvs. at man inkluderer flest mulige børn i normalmiljøet og støtter dem der. Det betyder, at trivselsskemaet og de handleanvisninger, der dukker op som resultat af en trivselsvurdering, har passet godt ind med tanken om så vidt muligt at bibeholde og støtte de socialt udsatte børn i normalmiljøet.

Et andet forhold, der har styrket implementeringen – og som også skal ses i tæt sammenhæng med inklusionstankegangen – er ændringen af folkeskoleloven, hvor PPR fremover skal se på hele børnegruppen i et samspil frem for på det enkelte barn og samtidig i højere grad skal indgå i en konsultativ funktion frem for en udredende og undersøgende funktion. Dette sammen med de tværfaglige team har faciliteret den ”eksterne faglige sparring ved særlige ressourcer – og ekspertpersoner”.

I kommunerne har man samtidig etableret tværfaglige team, som i forhold til modellen er blevet anvendt som den ”eksterne faglige sparring”.

Det er typisk psykologer og rådgivende pædagoger eller specialpædagoger, der er blevet anvendt som de eksterne sparringspartnere. Men også socialrådgivere fra kommunens socialforvaltning er indgået som eksterne sparringspersoner.

Det er således ingen tvivl om, at de konsultative funktioner i forhold til skoler og institutioner ville have fundet sted under alle omstændigheder, men den udadgående funktion ved besøg på institutioner og skoler ville ikke nødvendigvis have fundet sted. Inden opsporingsmodellens implementering var den konsultative funktion ved tværfaglige rådgivende team, især bundet op på, at pædagoger og lærere mødte op på møder i forvaltningen og lignende. Disse møder fandt frontpersonalet ingen nytte i – mens den nuværende funktion med konsultative team og eksterne konsulenter, som møder op på de decentrale institutioner og skoler, opleves som meget mere effektive.

Et forskningstema kunne være: Under hvilke omstændigheder virker den eksterne sparring bedst?

Småbørnsteam er i fire af de fem kommuner integreret de i konsultative besøg ved tværfaglige team, og kun i én kommune ved et særligt småbørnsteam.

Forskningsspørgsmålet er, hvilke gevinster der er ved at have et særligt småbørnsteam, som tænkt i Opsporingsmodellen?

Hvad virker især, og hvad virker ikke – og hvorfor?

Trivselsskemaerne og de regelmæssige trivselsvurderinger af alle børn synes at have haft den bedste og mest sikre implementering. Det er svært at forestille sig, at disse ens trivselsskemaer, som var fælles for alle institutioner, alle skoler, alle dagplejerne og alle sundhedsplejersker i deres vurdering af børns trivsel ville have været til stede uden Opsporingsmodellen. Trivselsskemaerne og -vurderingerne har sikret både den monofaglige dialog inden for egen faggruppe og den tværfaglige dialog på tværs af faggrupper. Man har dermed opnået den fælles forståelse af børns trivsel eller mangel derpå, ligesom det har givet et fælles begrebsapparat og forståelse af hinandens fagligheder; det fælles sprog, som faggrupperne har efterlyst gennem flere år.

Samtidig har trivselsskemaerne haft den synlige og mærkbare effekt, at børn i "gul zone" er blevet mere synlige, og det har i sig selv været en stærk ansporing til at fortsætte med brugen af trivselsskemaerne.

Imidlertid ved vi ikke meget om selve effekten af indholdet af trivselsskemaerne, dvs. hvilke spørgsmål passer bedst til hvilken alder børnene har og hvilke typer af afdækning af problemer?

Eventuelle mangler i Opsporingsmodellen?

Alle faggrupper i den kommunale sektor er involveret i Opsporingsmodellen, men en stor mangel i den tidlige opsporing er sundhedssektoren, dvs. jordemødre og praktiserende læger. Kun i en kommune deltager der en jordemoder i arbejdet med den tidlige opsporing i Opsporingsmodellen. Men det er to faggrupper, der er vigtige i det tidlige opsporende arbejde. Jordemoderen kender mødrene og kan allerede i barselsperioden se, hvilke børn der er i risiko, og den praktiserende læge har børneundersøgelsen, når børnene er omkring to år, som også ville kunne give et værdifuldt bidrag til den tidlige opsporing og indsats.

Spørgsmålet er, hvordan får man jordemødre og praktiserende læger aktivt med i den tidlige opsporing og tidlige indsats sammen med sundhedsplejersker, dagplejere, pædagoger og lærere?

Litteratur

- Alter, C. & M. Egan (1997): Logic Modeling: A Tool for Teaching Critical Thinking in Social Work Practice. *Journal of Social Work Education*, 33(1):85-102.
- Andersen, J. (2006): *Børn med særlige behov – og dagplejen*. København: FOA & Udviklingsforum I/S.
- Artaraz, K.; M. Thurston & S. Davies (2007): Understanding family support provision within the context of prevention: a critical analysis of a local voluntary sector project. *Child and Family Social Work*, 12:306-315.
- Berger, L.M. (2007): Socioeconomic Factors and Substandard Parenting. *Social Service Review*, 81(3):485-522.
- Borge, A. & I. Helmen (2003): *Resiliens. Risiko og sund udvikling*. Socialpædagogisk Bibliotek, Hans Reitzels Forlag.
- Bronfenbrenner, U. (1979): *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge: Harvard University Press.
- Cerezo, M.A. & G. Pons-Salvador (2004): Improving child maltreatment detection systems: a large-scale case study involving health, social services, and school professionals. *Child Abuse & Neglect*, 28:1153-1169.
- Christensen, E. (1996): *Daginstitutionen som forebyggende tilbud til truede børn – en undersøgelse af 796 daginstitutioner*. København: SFI 96:05.
- Dalglish, L.I. (1988): Decision making in child abuse cases: Applications of social judgment theory and signal detection theory. I B. Brehmer & C.r.b. Joyce (red.): *Human judgment. The SJT View*. Amsterdam: North-Holland.
- Duggan, A.; L. Fuddy, L. Burrell, S.M. Higman, E. McFarlane, A. Windham & C. Sia (2004): Randomized trial of a statewide home visiting program to prevent child abuse: impact in reducing parental risk factors. *Child Abuse & Neglect*, 28:623-643.
- Ejrnæs, M. (2004): *Faglighed og tværfaglighed. Vilkaerne for samarbejdet mellem pædagoger, sundhedsplejersker, lærere og socialrådgivere*. København: Akademisk Forlag.
- Gredig, D. & P. Sommerfeldt (2007): *New Proposals for Generating and Exploiting Solution-Oriented Knowledge*. Olen, Northwestern Switzerland: University of Applied Sciences.
- Grønæk, M. & H. Pors (2009): *Vækstmodellen – vejen til den gode samtale*. Dafolo.

- Jensen, B. (2005): *Kan daginstitutioner gøre en forskel? En undersøgelse af daginstitutioner og "social arv"*. København: Socialforskningsinstituttet 05:08.
- Jensen, B. & M. Christoffersen (2003): *Daginstitutioner som instrument til at bryde den sociale arv*. Arbejdsrapport nr. 8 i forskningsprogrammet om social arv. København: SFI.
- Jørgensen, P.S. (2002): Risikobørn i Danmark – status over en 10-årig indsats. *Social Kritik*, 84:98-110.
- Jørgensen, P.S.; B. Ertmann, N. Egelund & D. Hermann (1993): *Risikobørn. Hvem er de – hvad gør vi?* København: SIKON.
- Kneer, G. & A. Nassehi (1997): *Niklas Luhmann – Introduktion til teorien om sociale systemer*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Lipsky, M. (1980): *Street-level Bureaucracy; Dilemmas of the Individual in Public Services*.
- McNamara, E.; E.B. Weininger & A. Lareau (2003): From Social Ties to Social Capital: Class Differences in the Relations between Schools and Parent Networks. *American Educational Research Journal*, 40(2):319-351.
- Mehlbye, J. (2006): *Seksuelle overgreb på børn og unge på døgninstitution – omfang og indsats*. København: AKF Forlaget.
- Mehlbye, J. (red.) (2009): *Socialt udsatte børn i dagtilbud – indsats og effekt. Sammenfattende rapport*. AKF, DPU, NIRAS Konsulenterne og UdviklingsForum.
- Mehlbye, J. & J. Andersen (red.) (2012a): *Tidlig opsporing af børn i en socialt udsat position. Idékatalog*. København: KORA.
- Mehlbye, J. & J. Andersen (red.) (2012b): *Tidlig opsporing af børn i en socialt udsat position. Bilagsbind til Idékatalog*. København: KORA.
- Mehlbye, J. & M. Harder (1993): *Barrierer for identifikation og indgriben. Overgreb mod børn*. Det Kriminalpræventive Råd.
- Mehlbye J.; J. Andersen & M.B.H. Hansen (2011): *Opkvalificering af den tidlige indsats – Udvikling og afprøvning af opsporingsmodellen*. AKF, UdviklingsForum, Danmarks Evalueringsinstitut.
- Munroe, E. (2008): *Effective Child Protection*, 2nd Edition. Sage Publications.
- Petersen, H. (2003): *Strategisk kommunikation – kvalitetsstyring og måling*. Samfundslitteratur.

- Ploug, N. (2005): *Social arv – sammenfatning*. København: Socialforskningsinstituttet 05:10.
- Ream, R.K & G.J. Palardy (2008): Reexamining Social Class Differences in the Availability and the Educational Utility of Parental Social Capital. *American Educational Research Journal*, 45: 238-273.
- Sayfan, L.; E.B. Mitchell, G.S. Goodman, M.L. Eisen & J. Qin (2008): Children's expressed emotions when disclosing maltreatment. *Child Abuse & Neglect*, 32(11):1026-1036.
- Servicestyrelsen (2011): *Dialog om tidlig indsats. Udveksling af oplysninger i det tværfaglige SSD-samarbejde og fagpersoners underretningspligt*.
- Socialministeriet (2010): *Lov nr. 628 af 11/06/2010, Lov om ændring af lov om social service, lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og forældreansvarsloven (Barnets Reform)*.
- Sundell, K. (2007): *Barnavårdsutredningar – en kunskapsöversikt*. Stockholm: Gothia Förlag.
- Walsh, K. m.fl. (2008): Case, teacher and school characteristics influencing teachers' detection and reporting of child physical abuse and neglect: Results from an Australian survey. *Child Abuse & Neglect*, 32:983-993.



**Det Nationale Institut
for Kommuner og Regioners
Analyse og Forskning**

Købmagergade 22
1150 København K
E-mail: kora@kora.dk
Telefon: 444 555 00

