

Jill Mehlbye, John Andersen & Maj-Britt Høybye Hansen

Opkvalificering af den tidlige indsats Udvikling og afprøvning af opsporingsmodellen

AKF, UdviklingsForum og EVA i samarbejde med
Assens, Haderslev, Kerteminde, Norddjurs, Viborg og Vordingborg Kommuner



Publikationen *Opkvalificering af den tidlige indsats – Udvikling og afprøvning af opspøringsmodellen* kan downloades fra hjemmesiden www.akf.dk.

AKF, Anvendt KommunalForskning

Købmagergade 22

1150 København K

Telefon: 43 33 34 00

Fax: 43 33 34 01

E-mail: akf@akf.dk

© 2011 AKF og forfatterne

Projektet er finansieret af Socialministeriet

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

© Omslag: Phonowerk, Lars Degnbol

Forlag: AKF

ISBN: 978-87-7509-097-6

i:\08 sekretariat\forlaget\jm\5003\5003_opkvalificering_tidlig_indsats.docx

August 2011

AKF, Anvendt KommunalForskning

AKF's formål er at levere ny viden om væsentlige samfundsforhold. Hovedvægten ligger på forskning i velfærds- og myndighedsopgaver i kommuner og regioner. Det overordnede mål er at kvalificere beslutninger og praksis i det offentlige.

Jill Mehlbye, John Andersen & Maj-Britt Høybye Hansen

Opkvalificering af den tidlige indsats Udvikling og afprøvning af opsporingsmodellen

Forord

Målet med forskningsprojektet er at udvikle og afprøve en opsporingsmodel baseret på den nyeste forskningsmæssige viden om tidlig opsporing af socialt udsatte børn kombineret med frontpersonalets praksisviden.

Arbejdet foregår i tæt samarbejde med Assens, Haderslev, Kerteminde, Norddjurs, Viborg og Vordingborg Kommuner. I forskningsprojektets projektgruppe indgår forskere fra AKF og konsulenter fra UdviklingsForum og Danmarks Evalueringsinstitut.

Som et led i forskningsprojektet, der benævnes som "opsporingsprojektet", skal der indsamles viden om og erfaringer med brug af opsporingsmodellen samt implementeringen af denne til brug for de øvrige kommuners arbejde med opkvalificering af den tidlige indsats.

Foreliggende første delrapport beskriver processen omkring udviklingen af opsporingsmodellen, præsentationen af udviklingsmodellen, erfaringer med implementeringen af modellen og de første spæde resultater af afprøvningen af modellen.

Den samlede og afsluttende rapport vil omhandle kommunernes erfaringer med styrker og svagheder i modellen, eventuelle justeringer af modellen, opmærksomhedspunkter i en eventuel implementering af modellen i landets øvrige kommuner, samt hvilke elementer i modellen der især har styrket den tidlige opsporing af børn i en udsat social position i kommunerne.

Uddybende materiale kan findes på projektets hjemmeside www.akf.dk/opsporing.

Jill Mehlbye
August 2011

Indhold

1	Sammenfatning	7
1.1	Forskningsprojektets opgave	7
1.2	Beskrivelse af opsporingsmodellen	7
1.3	Erfaringer med implementeringen af opsporingsmodellen.....	10
1.4	Erfaringer med afprøvningen af metoderne	12
1.5	Den kommende tids udfordringer	13
2	Rammer for udviklingsprojektet	15
2.1	Modellens målgruppe.....	15
2.2	Kort beskrivelse af de seks deltagende projektkommuner.....	15
2.3	Det faglige og empiriske grundlag for modellen.....	16
2.4	Organiseringen af samarbejdet mellem kommuner og forskningsprojektet	17
2.5	Videns- og erfaringsindsamlingen.....	19
3	Udviklingen af opsporingsmodellen	23
3.1	Forskning og praksis i et samspil.....	23
3.2	Krav til og formål med opsporingsmodellen.....	23
3.3	Den forskningsmæssige viden	25
3.4	Praksiserfaringer	29
3.5	De gode erfaringer fra kommunerne	33
4	Opsporingsmodellen	35
4.1	Modellens grundlæggende principper.....	35
4.2	Opsporingsmodellen	37
5	Implementeringen af opsporingsmodellen	42
5.1	Rammerne i kommunerne for udviklingen og implementeringen.....	42
5.2	Implementeringsprocessen i kommunerne	43
6	De første erfaringer med opsporingsmodellen	47
6.1	Kommunernes afprøvning af opsporingsmodellen	47
6.2	De første erfaringer med opsporingsmodellen	48
6.3	Værdi 1: Barnet i sin kontekst.....	51
6.4	Værdi 2: Tæt og tidligt forældresamarbejde	53
6.5	Værdi 3: Effektiv udnyttelse af de tværfaglige ressourcer.....	53
6.6	Metode 1: Ekstern supervision og sparring.....	55
6.7	Metode 2: Småbørnsteam	55
6.8	Metode 3: Trivselsskema: Kort fokus på alle børn	56
6.9	Metode 4: Overgange: Viden må ikke gå tabt i overgange	59
6.10	Metode 5: Dialogmodel: Effektive møder	60
6.11	Metode 6: Tovholder, der skal koordinere dialogen og indsatsen.....	61
6.12	Metode 7: Barnets Reform: Reaktion på underretninger	61

7	Den fremtidige forankring	63
	Litteratur	65
	English Summary	68
	Bilag 1: Trivselsskemaet i Projekt "Opkvalificering af den tidlige indsats"	76
	Bilag 2: Dialogredskabet – krav til det gode mødeforløb og den gode professionelle samtale	80

1 Sammenfatning

1.1 Forskningsprojektets opgave

Nærværende projekt retter sig mod udvikling, afprøvning og vidensopsamling af effektive opsporingsmetoder med henblik på en opkvalificering af den tidlige indsats over for socialt udsatte børn i alderen 0-10 år tidligt i deres liv og tidligt i en problemudvikling. Udviklingsarbejdet gennemføres i nært samarbejde mellem seks kommuner, nemlig Haderslev, Norddjurs, Viborg, Assens, Vordingborg og Kerteminde Kommuner og AKF, UdviklingsForum og Danmarks Evalueringsinstitut.

Forskernes opgave er dels sammen med kommunerne at udvikle en opsporingsmodel med metoder og redskaber til tidlig opsporing af børn, som udviser større eller mindre sociale problemer, eller hvor der er tegn på en begyndende problemudvikling, dels at understøtte implementeringen og afprøvningen af opsporingsmodellen i kommunerne.

Kommunernes opgave er sammen med forskerne at udvikle en opsporingsmodel og efterfølgende implementere og afprøve denne i egen kommune.

1.2 Beskrivelse af opsporingsmodellen

Den tidlige opsporing med efterfølgende tidlig indsats handler dels om at opdage eventuelle problemer tidligt i problemudviklingen, dels om at kunne handle hurtigt og kvalificeret, når man opdager, at et barn har/er i problemer eller er ved at udvikle problemer.

Målgruppen for projektet er især børn, der har behov for særlig støtte (jf. § 52 i Loven om social service (Serviceloven)), men omfatter alle børn i alderen 0-10 år med særlig fokus på de børn, som kræver særlig opmærksomhed for at undgå mere indgribende indsatser på et senere tidspunkt i deres liv.

I opsporingsmodellen indgår metoder og redskaber på tre niveauer, nemlig det individuelle niveau (den enkelte medarbejder), det kollektive niveau (det nære arbejdsfællesskab) og det organisatoriske niveau (den måde, hvorpå kommunen har valgt at strukturere sin opgaveløsning).

I processen med de seks kommuner var det væsentligt, at modellen baseredes på et fælles værdigrundlag og fælles principper for den tidlige opsporing, som alle kommuner og forskningsinstitution kunne tilslutte sig.

Følgende værdier og principper blev besluttet som basis for opsporingsmodellen:

- 1 Barnets adfærd skal ses i den sociale kontekst, hvori barnet indgår
- 2 Forældrene skal ikke blot inddrages og høres, de skal være aktive samarbejdspartnere
- 3 Det tværfaglige professionelle samarbejde og de faglige ressourcer i dette skal vægtes højt.

Børnene skal ses og forstås i den sammenhæng, hvori de lever og indgår: Det kan være gruppen i daginstitutionen, klassen i skolen og den familiesituation, hvori de lever. Det vil sige, at der i projektet tages udgangspunkt i en systemteoretisk tankegang og en udviklingsøko­logisk tankemodell, hvor der i betragtningen af det enkelte barn tages udgangspunkt i barnets ressourcer og udviklingsmuligheder frem for fokus alene på barnets problemer.

Det vægtes, at *forældrene er aktive samarbejdspartnere* i samarbejdet med de professionelle, når deres barn udviser problemer, hvilket vil sige, at de så vidt muligt deltager i alle møder om deres barn, og at der lyttes til dem og deres forslag til eventuelle løsninger af et barns problemer, samtidig med at informationsniveauet til forældrene er højt.

I det professionelle samarbejde vægtes tværfagligheden med brug af hinandens kompetencer og i udviklingen af et fælles sprog med et fælles syn på børn og forståelse af børns problemer. Det er væsentligt, at der er plads til den individuelle refleksion hos den enkelte medarbejder og den fælles faglige refleksion inden for egne institutionelle rammer, men den tværfaglige refleksion og den fælles handling, det vil sige samarbejdet med andre faggrupper, er også centrale elementer i den fælles opsporing, når der er brug for andre faggruppers viden og handling på tværs af faggrupper og institutioner. I dette samarbejde skal der være hurtige og synlige arbejdsgange, især når der er brug for handling i forhold til et barn eller en familie.

I arbejdet med den tidlige opsporing med henblik på opkvalificering af den tidlige indsats udvikledes og besluttedes følgende redskaber og metoder:

- 1 En løbende faglig opkvalificering af det pædagogiske personale ved regelmæssig, ekstern faglig sparring.
- 2 Et særligt fokus på og en særlig vidensdeling om de helt små børn ved etablering af småbørnsteam i hver kommune.
- 3 Et trivselsskema med henblik på regelmæssig systematisk vurdering af alle børns trivsel og udvikling (se bilag 1).
- 4 Et overgangsskema, som følger alle børn i overgangen fra en institution til en anden med henblik på fælles vidensdeling, at lette børnenes overgang og at sikre, at den modtagende institution/skole er parat til at modtage barnet, især når det gælder et barn med særlige behov.
- 5 En dialogmodel i forbindelse med møder om et barn/om børn (se bilag 2).
- 6 En "tovholder" til hvert barn og på hvert møde, hvor tovholderen har ansvaret for koordinering af informationer og for, at beslutninger føres ud i livet.
- 7 Prioritering af implementeringen af Barnets Reform med henblik på styrkelsen af samarbejdet mellem de decentrale institutioner (det vil sige dagtilbud og skoler), sundhedsplejen, dagplejen og kommunens sociale myndigheder omkring fælles vurderinger og eventuelle underretninger og for at sikre hurtig reaktion ved underretninger.

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 aftalt, 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).

Småbørnsteam: Det er især de helt små børn, der ikke ses, formodentligt fordi deres problemer ikke er så synlige, og 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. Småbørnsteamet skal dels have en udfarende funktion, hvor de sikrer øget viden i kommunen om de helt små børn, dels de skal være til rådighed som konsulenter og rådgivere, når de fagprofessionelle selv søger hjælp eller er usikre i deres vurdering af de helt små børn.

Der er *udviklet konkrete redskaber*, som 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". Det gælder et "trivselsskema" og et "overgangsskema".

Trivselsskema: 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 kontakt med børn i alderen 0-10-år, regelmæssigt anvender et *trivselsskema*, hvor alle børns udvikling og trivsel i institutionen/skolen vurderes, for at 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 tolkning af børns signaler på eventuel mistrivsel.

Overgangsskema: Der er desuden brug for vidensdeling, *når et barn går fra et system til et andet*, så den modtagende institution er opmærksom på, at der kan være børn, der har behov for særlig opmærksomhed og eventuelle særlige institutionelle rammer, idet opmærksomheden er rettet mod både 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 systemer og kulturer. Det gælder fx i overgangen fra dagtilbud til skole, hvor der er tale om forskellige institutioner med forskellige kulturer, rammer og forventninger til børnene. For at sikre denne vidensdeling besluttedes det, at vidensdelingen skulle ske via strukturerede *overgangsskemaer*, som anvendes i vidensformidlingen *fra en institution til en anden*.

I overgange fra en institution til en anden (inklusive 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.

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 mødevirkningsheden og dermed både det tværfaglige professionelle samarbejde og samarbejdet med forældrene. Dialogmodellen er tillige tænkt til brug i en efterfølgende evaluering af møderne. I dialogmodellen struktureres møderne ud fra, hvilke meningsdomæner man befinder sig i. Er det refleksionens domæne, sparringens domæne, analysens domæne eller beslutningens domæne.

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 beslutninger føres ud i livet. En særlig opgave for tovholderen er at sikre, at forældrene er fuldt orienteret om alle beslutninger vedrørende deres barn.

Hurtig reaktion på underretninger: 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. Det betyder et særligt fokus på de muligheder, som Barnets Reform giver, i forhold til at drøfte børn også uden forældrenes samtykke for at finde ud af, om en underretning til de sociale myndigheder er nødvendig (jf. Servicelovens § 153). Det er således nu tilladt for fagpersoner i SSD-samarbejdet – socialforvaltning, skole, sundhedspleje og dagtilbud – at udveksle oplysninger i det tidlige forebyggende arbejde inspireret af SSP-samarbejdet (jf. Servicelovens § 49a). Lovændringerne betyder også, at det nu bliver mere tydeligt, hvornår der skal underrettes, og at man som fagperson kan få en tilbagemelding fra kommunen på sin underretning, hvis man anmoder herom.

1.3 Erfaringer med implementeringen af opsporingsmodellen

Modellen var planlagt fuldt implementeret i efteråret 2010. Implementeringen af modellen har imidlertid taget noget 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.

Desuden har omfattende udskiftninger på chefniveau, store fyringsrunder blandt medarbejderne og omorganiseringer på forvaltningsniveau 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 jævnlig fokus på elevernes trivsel i de små klasser (børnehaveklasse op til 4. klasse) ved hjælp af trivselsskemaer.

I implementeringen har det desuden især vist sig at være meget afgørende, hvilken rolle styregruppe og arbejdsgruppe har spillet både i udviklingen og selve den praktiske implementering af modellen.

Opsporingsmodellen er en rammemodell for den tidlige opsporing i kommunerne. Det første arbejde, kommunerne stod overfor 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. Det sidste har ikke været lige let i alle kommunerne bl.a. på grund af omfattende besparelser i kommunerne.

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 dette arbejde. I de kommuner, hvor hele arbejdsgruppen har været involveret fuldt ud i hele processen, er implementeringen også lykkedes bedst. Især i de kommuner, hvor arbejdsgruppen har bestået af medlemmer på leder- og mellemliderniveau, har arbejdet 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 i forbindelse med implementeringen, fordi den ledelsesmæssige forankring manglede.

I de kommuner, hvor projektlederen har været meget alene om arbejdet med indholdsudfyldelsen og implementeringen af modellen, har det hæmmet implementering 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.

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.

I halvdelen af kommunerne indledte man med et kick-off-møde, hvor forskningsinstitutionen (AKF) 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 deraf 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.

Når der ikke har været tilstrækkelig ledelsesmæssig opmærksomhed på projektet med udvikling og implementering af opsporingsmodellen, har det tilsyneladende især hæmmet implementeringen og realiseringen af følgende elementer i opsporingsmodellen, som især

kræver ekstra ressourcer eller omlægning af eksisterende ressourcer i kommunen, nemlig 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.

Det element i modellen, der er lykkedes bedst i implementeringen, er trivselskemaer, hvor dagtilbud, herunder dagplejerne samt i nogle tilfælde skolerne, regelmæssigt fokuserer på de enkelte børn med henblik på en fælles vurdering af og dialog om deres trivsel og udvikling.

Dog har skolerne i nogle kommuner været svære at få med i dette arbejde. Dette skyldes dels, at der især på skoleområdet er sket strukturændringer i kommunerne, og dels fordi man på skolerne mente, at man i forvejen arbejdede med mange forskellige skemaer. I nogle kommuner har skoleledernes begrundelse også været, at fokus på børns generelle trivsel ikke lå inden for det arbejde, der skal udføres på skolerne, hvor undervisningen er det centrale. Men set fra projektets side er netop skolerne vigtige, da alle børn i 6-10-års alderen har kontakt med skolen.

I kommunernes socialforvaltninger har der ikke i lige høj 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, sundhedsplejen, skoler og dagtilbud (SSD-samarbejdet) og 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 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).

1.4 Erfaringer med afprøvningen af metoderne

Meldingen fra kommunerne 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 styrkedes, fordi baggrunden for kommunernes deltagelse i opsporingsprojektet var, at de gerne ville styrke det arbejde, de i forvejen var i gang med.

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.

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

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 i et vist omfang overgangsskemaer, når et barn går fra en institution til en anden.

Der er især stor tilfredshed med trivselsskemaer, som skal anvendes til at fokusere på det enkelte barn. Meldingen er, at det giver en hel anden systematik i vurderingen af de enkelte børn. Det er især dagtilbuddene, som udtrykker tilfredshed, mens skolerne i nogle kommuner som nævnt ovenfor er mere forbeholdne, fordi de i forvejen har elevplaner, som især fokuserer på læringsaspektet.

Der er også stor tilfredshed med overgangsskemaet med efterfølgende evalueringsmøde. Nu vil fx skolerne få det samme skema til alle børn uafhængigt af, hvilket dagtilbud de kommer fra. Det forventes tillige, at det vil fremme og kvalificere den faglige dialog mellem skole og dagtilbud.

Med hensyn til mødeeffektivisering er man i kommunerne rigtig godt i gang med bl.a. mødelederuddannelse og anvendelse af den i projektet 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 april 2011 fortsat i enkelte kommuner, dog mest på det planlæggende stadie, og er ikke blevet fuldt ud implementeret. 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.

1.5 Den kommende tids udfordringer

Det kommende år skal sikre en afprøvning af den samlede model samt sikre, at der findes en metode til løbende vidensopsamling af modellens effektivitet i forhold til at "opdage" børn med behov for særlig opmærksomhed og eventuel støtte på et tidligt tidspunkt.

Konkret kan opsporingsmodellen betyde, at der på sigt vil være mindre behov for at sætte indgribende støtte og foranstaltninger i værk over for børn i en udsat position, og at en særlig opmærksomhed på barn og familie og støtte til forældre og nærmeste omsorgspersoner på et tidligt tidspunkt i en eventuel begyndende problemudvikling vil være tilstrækkelig til, at barnet kan klare sig på normale betingelser og uden særlig støtte.

Dette er selvfølgelig svært at måle konkret. Men et målbart mål, som dette projekt især vil fokusere på, er: Føler det professionelle personale sig bedre fagligt rustet til at opdage tidlige signaler på, at et barn ikke trives, og oplever de sig bedre fagligt rustet til at støtte barn og familie, når et barn viser tegn på, at det ikke trives.

Midlerne er den løbende faglige opkvalificering af det professionelle personale, det tættere faglige samarbejde inden for egen institution om børnenes sociale og udviklingsmæssige trivsel, det tættere og koordinerede tværfaglige samarbejde, herunder samarbejdet mellem institutioner i overgange (når et barn går fra en institution til en anden), og det tættere samarbejde med forældre og eventuelt de sociale myndigheder allerede i en afklarende fase, når man mener, at et barn har problemer eller er ved at udvikle problemer.

Men for at alt dette kan "måles", er det afgørende, at opsporingsmodellen stadig har fuld opmærksomhed i kommunerne, så det arbejde, der nu er sat i gang, videreudvikles og fortsætter.

Udfordringen i kommunerne bliver at sikre "gejsten" hos det professionelle personale samt mellemledere og topledere, så modellen ikke langsomt smuldrer eller glemmes i det daglige arbejde, eller når nye ledere og medarbejdere ansættes.

Her spiller forskningsinstitutionen en afgørende rolle dels ved løbende at være opmærksom på og videregive eventuel ny forskning på området, dels ved en løbende opmærksomhed på det enkelte kommunale projekt og på styregruppernes tiltag i forhold til at sikre fremdrift i projektet. Dette vil ske dels ved fortsatte møder med kommunernes projektledere, arbejdsgrupper og styregrupper, dels ved jævnlige besøg i kommunerne med sparring og rådgivning, når kommunerne har behov herfor.

2 Rammer for udviklingsprojektet

2.1 Modellens målgruppe

Målet var at udvikle en opsporingsmodel for alderstrinnene 0-2 år, 3-6 år og 6-10 år i et tæt samarbejde mellem forskningsfelt og de involverede praksisfelter. Der vil derfor være tale om forskellige primære professionsgrupper og forskellige signaler på manglende trivsel alt efter barnets alder.

I forskningsprojektet indgår således følgende faggrupper og institutioner. De 0-2-årige: sundhedsplejen og dagplejen. De 3-6-årige: daginstitutionerne. De 6-10-årige: skolerne og SFO. Der er særlig fokus på børn i en social udsat position, hvor problemerne skal ses tidligt i forløbet, således at det giver mulighed for at støtte barn og familie for at forhindre en yderligere problemudvikling.

I den forbindelse indgår derfor også de pædagogiske rådgivninger (PPR) og sagsbehandlerne i kommunernes familieafdelinger, idet målgruppen er børn, der uden særlig indsats ville skulle have støtte i henhold til Servicelovens § 52.

I projektet har der især været fokus på at styrke de professionelle medarbejdere fagligt og organisatorisk med henblik på at udvikle deres kompetencer til at se børn med problemer eller i begyndende problemudvikling på et tidligt tidspunkt.

2.2 Kort beskrivelse af de seks deltagende projektkommuner

I forskningsprojektet indgår seks kommuner beliggende forskellige steder i landet. Der er tale om to store kommuner, tre mellemstore kommuner og en lille kommune. I to af kommunerne deltager hele kommunen og i de øvrige er det udvalgte distrikter.

- *Viborg* med 93.000 indbyggere er spredt over 1422 km². I Viborg er der 74 pasningstilbud på børneområdet og 26 folkeskoler. 3 distrikter deltager.
- *Haderslev* med 56.000 indbyggere er spredt ud over 800 km². I Haderslev er der 42 daginstitutioner og 19 folkeskoler. 3 distrikter deltager.
- *Assens* med 42.000 indbyggere er spredt over 512 km². I Assens Kommune er der 30 daginstitutioner og 17 skoler. 3 distrikter deltager.
- *Norrdjurs* med 38.000 indbyggere er spredt over et areal på 721 km². I Norrdjurs kommune er der 27 daginstitutioner og 14 skoler. 3 distrikter deltager.
- *Vordingborg* med 46.000 indbyggere er spredt over et areal på 621 km². I Vordingborg kommune er der 25 daginstitutioner og 12 skoler. Hele kommunen deltager i projektet.

- *Kerteminde* med 24.000 indbyggere er spredt over et areal på 200 km². I Kerteminde kommune er der 15 daginstitutioner og 8 folkeskoler. Hele kommunen deltager i projektet¹.

Forskernes opgave er dels sammen med kommunerne at udvikle en opsporingsmodel med metoder og redskaber til tidlig opsporing af børn, som udviser større eller mindre sociale problemer, eller hvor der er tegn på en begyndende problemudvikling, dels at understøtte implementeringen og afprøvningen af opsporingsmodellen i kommunerne.

Som et led i forskningsprojektet skal der også indsamles viden om og erfaringer med brug af opsporingsmodellen samt implementeringen af denne til brug for de øvrige kommuners arbejde med opkvalificering af den tidlige indsats i kraft af muligheden for at sætte tidligt ind med støtte til et barn og en familie, der har behov herfor.

2.3 Det faglige og empiriske grundlag for modellen

I forskningsprojektet er der som grundlag for udviklingen af en opsporingsmodel gennemført et studie af relevant national og international litteratur samt en opsamling af kommunernes praksisviden, det vil sige erfaringer med opsporing af socialt udsatte, aktuelle samarbejdsstrukturer, opsporingsmetoder og -værktøjer samt erfaringer med disse.

Der er blevet fokuseret på forskning inden for det socialfaglige og pædagogiske/psykologiske område og skole- og dagtilbudsområdet. Der er desuden opsamlet viden om, hvilke barrierer eller problemer kommunerne har i den tidlige opsporing og indsats over for børn, som ikke trives eller udvikler sig som forventet i forhold til alderen.

I denne erfaringsindsamling af kommunernes praksis er der anvendt:

- 1 Gruppeinterview med professionelle nøglepersoner i kommunen.
- 2 Analyser af udvalgte børnesager ved fokusgruppeinterview med sagens relevante nøglepersoner.
- 3 Dialoggruppemøder på tværs af de forskellige faggrupper i de enkelte kommuner med henblik på analyser af, hvad der gik godt og skidt i sagsforløbet, især hvis problemerne omkring barnet opdages sent i forløbet.
- 4 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 skulle også sikre, at udviklingen af en ny opsporingsmetode og nye opsporingsværktøjer, og den efterfølgende afprøvning af disse, kunne integreres i kommunernes eksisterende kultur og arbejdsgange, men det forventedes også, at kommunerne i et

¹ Det skal her bemærkes, at Kerteminde Kommune fra juli 2011 udtræder af projektet grundet manglende ressourcer i kommunen.

vist omfang tilrettede deres struktur og organisation i forhold til de metoder og redskaber, der skulle implementeres og afprøves.

2.4 Organiseringen af samarbejdet mellem kommuner og forskningsprojektet

Opsporingsmodellen er udviklet i et tæt samarbejde med de seks kommuner i form af hyppige tværkommunale møder i den "tværkommunale" gruppe, hvor kommunernes projektledere, projektets forskere og konsulenter deltager. Det er aftalt, at den tværkommunale gruppe skal mødes ca. en gang i kvartalet, men den har haft hyppige møder især i foråret 2010, hvor opsporingsmodellen skulle udvikles.

Denne gruppe fungerer gennem hele projektperioden tillige som projektkoordineringsgruppe. Gruppens første opgave var – på basis af den indsamlede viden – at udvikle en opsporingsmodel med metoder og redskaber, herunder at komme med forslag til brugbare og effektive samarbejdsstrukturer og arbejdsgange i kommunerne, til brug ved den tidlige opsporing af udsatte børn med henblik på tidlig indsats. Denne gruppe mødes regelmæssigt og mindst en gang i kvartalet i de 2½ år, projektet løber.

I det første år, hvor modellen skulle udvikles, og hvor den efterfølgende skulle implementeres, mødtes gruppen 10 gange, det vil sige omkring en dag om måneden.

Der skulle indgås et forpligtende samarbejde mellem forskningsinstitutionen og kommunerne, som skulle bære de to kommende års udvikling. Det betød, at der skulle være enighed om metoder og det grundlæggende værdigrundlag. Samtidig skulle modellen være så rummelig, at den mere detaljerede indholdsudfyldelse udarbejdedes af den enkelte kommune selv.

I de seks kommuner, som indgår i udviklingen af opsporingsmodellen, er projektet overordnet set organiseret med en eller to *projektledere*, der har det daglige løbende ansvar for projektet i kommunen.

I hver kommune er der desuden nedsat en *styregruppe* bestående af de ansvarlige ledere og chefer inden for børne- og ungeområdet i kommunen, som har godkendt den endelige opsporingsmodel, og som har det overordnede ansvar for projektet i kommunen, herunder ansvaret for implementeringen og afprøvningen af opsporingsmodellen.

Desuden er der i fem af de seks kommuner nedsat en *arbejdsgruppe*, der har haft til opgave at støtte kommunens projektleder(e) i udviklingen af opsporingsmodellen samt den efterfølgende implementering og afprøvning. I den sidste kommune fungerer styregruppen samtidig som arbejdsgruppe for projektet.

Efter et halvt års arbejde, det vil sige i juni 2010, kunne den tværkommunale gruppe præsentere en opsporingsmodel bestående af tre grundlæggende værdier og syv metoder og redskaber, som var godkendt af kommunernes styre- og arbejdsgrupper.

I august 2010 gennemførtes et større seminar med alle projektkommunernes arbejdsgrupper. På dette seminar blev den tværkommunale gruppes fælles udviklede opsporingsmodel præsenteret med henblik på efterfølgende implementering i kommunerne.

I efteråret 2010 indledtes implementeringen af modellen i kommunerne, og på et møde i den tværkommunale gruppe i efteråret 2010 drøftedes og planlagdes den mere detaljerede implementering i kommunerne.

I efteråret 2010 blev der således gennemført en række aktiviteter for at støtte kommunernes implementering af de udviklede metoder. Støtten blev givet på flere møder med 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, de seks kommuner er organiseret på.

Der blev mulighed for gensidig sparring og ideudveksling kommunerne imellem. Implementeringen af metoderne kræver involvering af forskellige faggrupper, og det kræver igen, at der arbejdes med at etablere bæredygtige beslutningsprocesser og kommunikationsveje.

Derfor blev der i forbindelse med støtten til kommunernes implementering arbejdet med den interne organisering af projektet i de enkelte kommuner. Det skete med henblik på at fremme mulighederne for at udbrede kendskabet til metoderne, motivere til brugen heraf og konkret igangsætte anvendelsen af metoderne.

Samtidig skulle der sikres en vis ensartethed i arbejdet med metoderne, så det blev muligt efterfølgende at undersøge resultaterne ved brugen heraf.

Ved implementeringen blev der således stillet krav om, at der skulle være en vis grad af ensartethed i brugen af metoderne, samtidigt med at de skulle kunne fungere i forskellige kommunale kontekster.

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

I det ene skema skulle alle dele i opsporingsmodellen beskrives 1) med udgangspunkt i kommunens aktuelle praksis på området, 2) med udgangspunkt i den kommende praksis efter, at metoderne var taget i anvendelse, og 3) med udgangspunkt i den væsentligste forskel mellem den nuværende og den kommende praksis. Arbejdet med disse beskrivelser gjorde, at det bliver muligt for kommunerne at arbejde tydeligere med de forandringsprocesser, der skal til for at sikre implementeringen af metoderne. Samtidigt gjorde dette arbejde det muligt at se, hvor de nye metoder blev implementeret på en måde, hvor de reelt ikke skabte nye arbejdsformer, men 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. Der blev givet sparring på de enkelt kommuners planer for implementeringen.

Som et led i støtten til implementeringen blev beskrivelserne blandt andet analyseret og drøftet med kommunen med udgangspunkt i følgende spørgsmål: Er den kommende praksis beskrevet så konkret, at det er muligt at se:

Hvordan der skal handles i fremtiden? Hvordan den fremtidige praksis adskiller sig fra den tidligere? Hvilke ressourcer der er afsat i forhold til den nye praksis? Hvem der skal handle? Hvor ofte der skal handles? Hvor aktiviteten skal finde

sted? Hvem der er ansvarlig for, at det aftalte gennemføres som planlagt? Hvem der giver, og hvordan der gives tilbagemelding til arbejdsgruppen/projektlederen om, hvordan det går? Hvordan aktiviteter løbende kan følges i forhold til de opstillede mål?

(Uddrag af dagsordenen for mødet den 26.-27. oktober 2010)

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? Er processen så klart formuleret, at det er helt klart, hvem der skal involveres heri? Er processen så klart formuleret, at det er helt klart, 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 har alle kommuner således arbejdet med at udarbejde:

- 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 kommende praksis og de væsentlige forskelle heri med udgangspunkt i alle tre værdier og de 7 værktøjer og metoder.
- En logbog over de gennemførte aktiviteter i projektets første år.

Derudover har der været gennemført konsulentbesøg i alle kommunerne med henblik på at støtte fremdriften i arbejdet i den enkelte kommune. I forbindelse med konsulentbesøgene 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, hvor langt man er kommet hermed, og forankringen af projektet været centrale temaer for drøftelserne for at kortlægge eventuelle vanskeligheder og give relevant støtte til kommunen og de projektansvarlige. Der blev taget udgangspunkt i deltagernes særlige kompetencer og handlemuligheder og i, hvordan de forskellige niveauer i den kommunale organisation kunne bidrage til implementeringen.

2.5 Videns- og erfaringsindsamlingen

Kommunerne skal afprøve metoder og værktøjer frem til medio 2012. I samme periode skal der indsamles viden om den konkrete metodes og de anvendte redskabers anvendelighed, styrker og svagheder samt om forløbet af implementeringen af metode og redskaber.

I afprøvningen af metoder og værktøjer sættes der særligt fokus på de tværfaglige rammer og strukturer ved implementeringen af de nye metoder samt på sammenhæng til andre metoder og redskaber, som anvendes på børneområdet i kommunerne.

I implementeringen og afprøvningen støttes kommunerne som nævnt ovenfor af forskere og konsulenter. Der er tale om en konsultativ procesmetode, hvor der tages højde for de bar-

rierer, 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.

I vidensopsamlingen ønskes det afdækket, hvilke strukturer og organisationsformer der bedst understøtter en tidlig opsporing, fx *om en fælles metode og et fælles fagligt udgangspunkt fremmer en tidlig opsporing*. Denne vidensopsamling vil være et vigtigt led i den løbende udvikling og justering af metode og redskaber.

Vidensopsamlingen iværksættes dels ved de jævnlige besøg i kommunerne, hvor forskere og konsulenter mødes med kommunernes arbejdsgrupper og styregrupper, dels i form af selvevalueringer, som kommunerne selv gennemfører efter vejledning fra konsulenter i projektets forsker- og konsulentgruppe. Selvevalueringen kombineres med efterfølgende interview samt løbende erfaringsopsamling ved besøg i kommunerne og fra møderne med kommunerne.

Som led i videns- og erfaringsopsamlingen gennemførte hver kommune en selvevaluering omkring følgende fælles hovedtemaer: Udviklingen, implementeringen og afprøvning af modellen, projektets organisering i kommunen, forankring af modellen i kommunen samt erfaringer og ny viden som bør formidles til andre kommuner.

Selvevalueringen sætter fokus på deltagerens oplevelse og vurdering af egen praksis og deres refleksion over de fremtidige udviklingspotentialer. Selvevaluering kan være med til at fremme en åben dialog om den nuværende praksis ved at få deltagerne til at spørge sig selv og hinanden om, hvorfor de gør tingene på en bestemt måde, og hvordan de kommer videre i deres arbejdsproces.

Målet med selvevalueringen var at fremme implementeringsprocessen og afprøvningen af modellen i kommunerne.

Selvevaluering er valgt som metode, fordi den er velegnet til at belyse kommunernes egen forståelse af status og til at afdække hvilke udfordringer og dilemmaer, deltagerne selv oplever, samt hvilke overvejelser om løsninger, de gør sig, samt til at belyse spændet mellem forskellige deltagers forståelse.

Selvevalueringsmodellen er designet, så den både bidrager med data om de muligheder og de udfordringer, som metoden afstedkommer i projektkommunerne, og bidrager til at skabe refleksion i projektkommunerne, hvilket fremmer selve implementeringen af metoden og understøtter den kompetenceudvikling, der er i gang.

Det samlede selvevalueringsforløb består af to runder. Første runde gennemførtes primo 2011 og den næste gennemføres primo 2012.

Den første selvevaluering har især fokuseret på selvimplementeringsdesignet, det vil sige den måde, hvorpå kommunerne har organiseret deres arbejde med at planlægge afprøvningen af ti punkter i opsporingsmodellen. I det omfang, kommunerne har afprøvet dele af opsporingsmodellen, indgår erfaringerne hermed.

Den 2. runde vil finde sted i begyndelsen af 2012, hvor afprøvningen af opsporingsmetoden har været i gang i en længere periode, og selvevalueringen vil på dette tidspunkt derfor give mulighed for at dykke dybere ned i opsporingsmetodens resultater.

I selvevalueringsmodellen lægges der vægt på en dialogisk evalueringsproces, der involverer de relevante parter i forhold til brug af metoden, men med ansvaret for evalueringsprocessen placeret hos en selvevalueringsgruppe i kommunen, der er nedsat af kommunen selv. Selvevalueringsgruppen vil typisk bestå af nøglepersoner fra forskellige områder i kommunen, der har stor viden dels om den udviklede opsporingsmetode dels om den kommunale organisering og implementering af metoden.

Den samlede proces i selvevalueringens første runde bestod af:

- Skriftlig vejledning til kommunerne om selvevalueringen december 2010.
- Besøg i og møder med kommunernes selvevalueringsgrupper i januar 2011 om tilrettelæggelsen og gennemførelsen af selvevalueringen.
- En skriftlig selvevaluering fra hver kommune, der beskriver status for og refleksion over udvikling, implementering og afprøvning af opsporingsmetoden. Selvevalueringerne er udarbejdet af den enkelte selvevalueringsgruppe og indeholder både refleksion over tværgående spørgsmål og selvrefleksionspunkter valgt af den enkelte kommune.
- Et fælles arbejdsseminar i marts 2011 bl.a. med interviews af selvevalueringsgrupperne i de seks kommuner.
- Efterfølgende telefoninterview med 2-3 udvalgte personer i kommunen, der ikke har deltaget i udviklingsarbejdet, men som står for eller er i gang med at skulle anvende metoder og redskaber i praksis primo marts 2011 med henblik på at høre deres oplevelse af opsporingsmodellen.

Selvevalueringen indledtes i november 2010, hvor hver kommune modtog en tids- og handleplan for selvevalueringen. Projektlederne opfordredes til at nedsætte en selvevalueringsgruppe som skulle udarbejde en skriftlig selvevaluering med udgangspunkt i en række tværgående spørgsmål vedrørende opsporingsmetodens udvikling og implementering samt erfaringer med afprøvning af opsporingsmodellen.

For at sikre at selvevalueringen havde et tværfagligt fokus og indeholdt viden om frontpersonalets afprøvning af opsporingsmetoden, skulle selvevalueringsgruppen have en bred tværfaglig repræsentation og foruden projektledelsen omfatte medarbejdere og ledere fra skoler, daginstitutioner, dagplejen, sundhedsplejen og PPR.

I januar 2011 afholdtes et refleksionsmøde i hver af de seks kommuners selvevalueringsgruppe med deltagelse af evalueringskonsulenter. Formålet med mødet var at understøtte gruppens selvevalueringssproces med hensyn til at afklare eventuelle spørgsmål i forbindelse med besvarelsen af selvevalueringen.

Indledningsvist afstemte evalueringskonsulenterne dette med deltagerne ved at anvende projektets "*Dialogredskab: Krav til det gode mødeforløb og den gode professionelle samtale*" (se bilag 2). At strukturere mødet efter et af projektets redskaber som et eksemplarisk forløb bevirkede, at der skabtes tryghed i processen, og deltagerne havde en tydelig oplevelse af, i hvilke "domæner" mødet befandt sig.

Efter refleksionsmøderne deltog alle selvevalueringsgrupperne i et arbejdsseminar den 1. marts 2011. Inden seminaret sendte evalueringsgrupperne deres skriftlige selvevalueringer i udkastform til projektledelsen, som sørgede for, at alle kommunerne modtog alle skriftlige selvevalueringer, således at deltagerne på seminaret kunne få et billede af de andre kommuners udviklings-, implementerings- og afprøvningsproces. Seminaret spillede en vigtig rolle i forhold til projektets formål med at dele viden og give hinanden sparring.

Seminaret indledtes med et oplæg fra projektledelsen om det centrale i projektets opsporingsmodel, således at alle i selvevalueringsgrupperne havde et fælles billede heraf. Dernæst præsenteredes en opsummering af kommunernes udkast til selvevalueringer med henblik på, at kommunerne efterfølgende kunne give hinanden sparring på deres selvevalueringer og udveksle erfaringer og gode idéer i forhold til projektets kommende afprøvning. Efter at kommunerne parvis havde gennemført et interview med hinanden for at stimulere refleksionen, interviewede projektets forsker og konsulenter selvevalueringsgrupperne om status på opsporingsmodellens centrale dele for at få tydeliggjort, hvor langt kommunerne var med etablering og afprøvning af disse redskaber.

Efterfølgende udarbejdede kommunerne deres endelige selvevaluering med udgangspunkt i de input, som de havde fået på arbejdsseminaret.

I erfaringsopsamlingen 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.
- De første erfaringer med, hvordan opsporingsmodellen og dens elementer virkede i praksis.

3 Udviklingen af opsporingsmodellen

3.1 Forskning og praksis i et samspil

Udfordringen for kommuner og forskningsinstitution var at forene praksisviden med forskningsviden, således at der dannes en syntese af de forskellige typer af viden. Målet var, at den forskningsmæssige viden skulle gøres brugbar i praksis. Erfaringen er for eksempel, at tjeklister og vejledninger sjældent anvendes i praksis, fordi der ikke tages hensyn til kompleksiteten i praktikernes handlen (jf. fx Gredig & Sommerfeldt 2007).

Netop ved at udvikle ny viden og praksis i et ligeværdigt og tæt samarbejde mellem praktikere og forskere øges sandsynligheden for, at den efterfølgende implementering forløber vellykket, fordi kompleksiteten i den daglige praksis synliggøres.

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 viden, der tilsammen udgør "hybridviden" (jf. fx Gredig & Sommerfeldt 2007), og som kan anvendes i praksis. Kommunikationen og det rent konkrete samarbejde med kommunerne er derfor tillagt stor vægt i forskningsprojektet.

Der er lagt vægt på at anvende den tilgængelige forskningsmæssige viden på området, hvor der foreligger en stor viden i tidligere forskningsprojekter og litteraturopsamlinger (fx Mehlbye og Jensen 2009). Opgaven har således en stor forskningsmæssig tyngde med henblik på at udvikle praksis og sikre vidensformidling til praktikere med udgangspunkt i den nyeste forskning og viden på området.

Målgruppen for projektet er især børn, der har eller kan få behov for særlig støtte i henhold til Serviceloven, men omfatter også børn, hvis udvikling synes truet, og hvor særlig opmærksomhed kræves for at undgå mere indgribende indsatser på et senere tidspunkt.

3.2 Krav til og formål med opsporingsmodellen

I projektet betragtes barnet ikke 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 i forhold til de sociale samspil og de sociale og organisatoriske sammenhænge, hvori barnet indgår.

Desuden ses 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 inden for hvert system, med henblik på at udvikle en fælles kommunikation på tværs af systemer om udvikling af fælles begreber og en fælles opfattelse af børn, og hvad der betinger, at nogle børn har behov for særlig hjælp og støtte.

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

- 1 Opsporingsmodellen skal hvile på et solidt teoretisk og forskningsmæssigt grundlag for at sikre forskningens brug i praksis.
- 2 Opsporingsmodellen skal være enkel og forståelig uden for mange "instruktionskataloger", så den er let tilgængelig for alle faggrupper.
- 3 Opsporingsmodellen skal være brugbar og forståelig for de forskellige faggrupper.
- 4 Der skal udvikles forskellige samarbejdsmodeller for de faggrupper, der skal 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 skal udvikles opsporingsmetode og -redskaber på tre niveauer, nemlig det individuelle niveau (medarbejderen), det kollektive niveau (det nære arbejdsfællesskab) og det organisatoriske niveau (den måde, hvorpå kommunen organisatorisk har valgt at strukturere sin opgaveløsning, fx etablering af tværfaglige team i lokalområderne).

Produktet består således af fælles opsporingsmetoder og mulige opsporingsredskaber i form af fx screeningsskemaer eller tjekskemaer, hvor der fokuseres på 1) de centrale elementer i et barns udvikling, 2) betingelser for udvikling og 3) de omgivende processer, som skaber et barns position i forhold til omverdenen. Det vil sige, at barnet skal vurderes i den kontekst, hvoraf det er en del, med henblik på at undgå at individualisere barnets problemer og fastlåse barnet i en bestemt "taberposition". I udarbejdelsen tages højde for, at materialet skal kunne bruges og forstås på de tre nævnte niveauer (individuelle, kollektive, organisatoriske).

Et andet produkt er en model for samarbejdet, hvor der både kan opstilles en struktur for samarbejdet og dialogredskaber, hvor det sikres, at dialogen gennemløber nogle konstruktive processer og opnår målet med mødet (fx at tage en beslutning, at afslutte en vurdering, at blive enige om en handlingsplan m.m.).

Det var målet, at opsporingsmodellen skulle være målrettet muligheden for opsporing på tre forskellige niveauer: det individuelle (medarbejderniveau), det kollektive (det professionelle samarbejde) og det organisatoriske niveau (organisationsstruktur).

På det individuelle niveau viser undersøgelsen (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 individuelle medarbejder får 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.

Der er også brug for redskaber i den efterfølgende dialog inden for de enkelte professionsgruppers faglige fællesskaber (fx den samarbejdende gruppe af pædagoger eller lærere) ved drøftelsen af, hvorvidt barnet må betragtes som udsat.

Endelig er der også brug for redskaber, fx dialogredskaber, på det organisatoriske niveau, hvor det handler om samarbejdet med andre professionelle i kommunen på tværs af afdelinger og forvaltninger. At der kan være barrierer og vanskeligheder i dette samarbejde viser bl.a. evalueringen af loven om pædagogiske læreplaner (Sloth et al. 2007) og forskningsprojektet om indsatsen over for socialt udsatte børn i dagtilbud (Mehlbye 2009).

Barrieren for den tværfaglige dialog kan ifølge systemteorien være, at systemer har en tendens til at lukke sig om sig selv og udvikle deres eget sprogbrug og egne begreber (Luhmann). Det er også det, vi ser i talrige undersøgelser, hvor hvert fag og hvert system har sit eget sprogbrug og sine italesættelser af børn, der udviser vanskeligheder.

Det er nogen af de barrierer, som forskningsprojektet skal søge at bryde, så der bliver en fælles italesættelse og begrebsdannelse og dermed et fælles syn på opgaveløsningen under hensyntagen til og med brug af de enkelte systemers ressourcer (inklusive handlemuligheder) og særlige faglige kompetencer.

3.3 Den forskningsmæssige viden

Indledningsvist indsamledes den tilgængelige forskningsmæssige viden om tidlig opsporing, som præsenteres i det efterfølgende.

Betragtningen og forståelsen af begrebet socialt udsat

I en netop gennemført undersøgelse af udsatte børn i dagtilbud viser det sig, at forståelsen af begrebet "udsat", som for tiden er det mest anvendte begreb, langt fra er entydig (Mehlbye 2009). Kommunerne henviser fortrinsvis til barnets svage sociale baggrund som årsag til, at barnet betragtes som "udsat", men kommunerne påpeger, at det også kan være børn fra socialt set velfungerende familier, der kan være udsatte. Der er således tale om, at der er mange forskellige processer i gang, når et barn får betegnelsen "udsat".

Gennem tiden har forskningen sat fokus på forskellige aspekter, når socialt udsatte børn skulle identificeres, såsom omsorgssvigtede børn, risikobørn, truede børn, børn med særlige behov, sårbare børn (Andersen 2006) og børn præget af negativ social arv (Ploug 2005; Jensen 2005). Bag de enkelte terminologier ligger forskellige syn på de socialt udsatte børn og alvoren og karakteren af børnenes problemer og dermed også på de handle- og indsatsmuligheder, der er i forhold til børnene. Der er sideløbende hermed sket en bevægelse fra individsynet til risikofaktorsynet (Jørgensen et al. 1993, 2002) og videre til begrebet social arv (Jensen & Christoffersen 2003; Ploug 2005). Der sattes derved øget fokus på barnets opvækstbetingelser, herunder risikofaktorer i familien og miljøet.

Der er i dag ingen entydighed i begrebet "socialt udsatte børn". En indkredsning af begrebet udsatte børn viser, at der sideløbende med et individorienteret problemsyn arbejdes ud fra et individorienteret resourcesyn/læringsyn og et mere kontekstuel risikofaktorsyn (fx svære opvækstvilkår (Mehlbye 2009)).

Det betyder, at der i stigende omfang lægges vægt på at undersøge barnets og familiens ressourcer, hvor der også trækkes på forskningen om resiliens, det vil sige barnets "modstandskraft", over for svære opvækstvilkår og opbygning af denne (jf. fx Jørgensen 1993; Bor-

ge 2003). I denne sammenhæng tillægges risikofaktorer og beskyttelsesfaktorer omkring et barns udvikling stor værdi.

De forskellige tilgange har konsekvenser for identifikation af indsatser, som fortsat primært er baseret på individuelle indsatser over for det enkelte barn, idet barnet ses som "problemejeren", hvorfor støttepædagog er den typiske iværksatte foranstaltning (Mehlbye 2009).

Der ses sideløbende hermed en udvikling både på dagtilbudsområdet og skoleområdet i form af en inkluderende pædagogik og LP-modellen (analysemodel og værktøj til udvikling af skolers læringsmiljø) med udgangspunkt i, at man er opmærksom på de eksklusionsmekanismer, der er i spil i de institutionelle miljøer, som kan virke henholdsvis inkluderende og ekskluderende.

I de senere år er der sat øget fokus på at se på børnenes ressourcer frem for deres mangler (jf. de fleste kommuners børnepolitiske målsætninger), ligesom inklusion er et vigtigt mål for arbejdet med børn og unge, det vil sige, at børn så vidt muligt forbliver i normalmiljøet og ikke udskilles til særforanstaltninger. Sideløbende hermed eksisterer der imidlertid fortsat et udpræget mangelsyn, hvor iværksættelsen af en indsats typisk er baseret på diagnoser af og problemsyn på barnet (jf. Mehlbye 2009).

Der er også 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 udviklingsøkologisk perspektiv (Bronfenbrenner 1979). Dette er også det foreliggende projekts udgangspunkt.

I det foreliggende projekt er det besluttet at anvende terminologien "et barn i en position" for netop at synliggøre vægtningen af den sociale kontekst, hvori barnet indgår, og den betydning, den har for barnets trivsel og udvikling.

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, der betragtes som tydelige (Christensen 1996), som fx mærker efter fysiske overgreb, hvor barnet er meget skræmt, og omsorgssvigt, hvor barnet er fejlerenært. Men der er også en lang række tilfælde, hvor signalerne er mere utydelige, fx når barnet reagerer meget indadvendt ved at blive stille, tavs, indelukket og uden interesse for leg med de andre børn. Desuden kan det være svært at vide, hvad barnet har været udsat for, der betyder, at det ikke trives. En undersøgelse (fx Mehlbye 2006) viser, at fx tegn på 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-samspillet 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.

På skoleområdet opdages problemerne omkring et barn typisk først et stykke tid efter, at barnet er startet i skolen. Når barnet ikke kan klare sig i skolen socialt eller fagligt, vil skolen reagere på dette. Der er flere muligheder for at iværksætte en indsats i den forbindelse, fx en støttelærer.

Et problem i den tidlige opsporing er også, at især de stille piger ikke ses, og at nogle børn skjuler deres følelser for omverdenen, hvilket især er kendetegnende for skolebørn (Sayfan et al. 2008).

Forskningen viser også, at pædagoger og lærere definerer et barn som "udsat" med udgangspunkt i forældrenes sociale situation – formodentlig kraftigt påvirket af forskningen om den sociale arvs betydning for børns udvikling (Plough 2007).

Netop de mangeartede signaler og de ofte usikre tegn på manglende trivsel hos et barn betyder, at der også er tale om, at der foregår en tolkningsproces hos personalet, før barnet betegnes som udsat. Sagt med andre ord så er dialogen i personalegruppen og på tværs af sektorer og afdelinger om det enkelte barn og dets problemer en vigtig del af opsporingen af, om et barn er udsat.

Familiernes ressourcer eller mangel på samme

Betydningen af omfanget og karakteren af ressourcer i familien er også undersøgt, hvor forskning viser, 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 end børn i familier med mange ressourcer, hvor børnene har større risiko for at udvikle angst og depressioner, idet de ofte er under et stærkere pres, fx om at klare sig godt i skolen. 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 oplever således forskellige typer af problemer, og problemerne udløses af forskellige risikofaktorer.

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 et al. 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 andre grupper, hvor familien besidder flere ressourcer (Ream & Palardy 2008).

De fleste undersøgelsesskemaer fokuserer i deres beskrivelse på den familiære kontekst (Stowman et al. 2005). Det betyder, at forældrene overvejende ses som dem, der er årsag til børnenes problemer. Forskere peger her på, at man i anvendelsen af skemaer må være kritisk

i brugen af resultaterne heraf, da de ikke nødvendigvis kan forudsige eventuelle problemers udvikling og omfang (Krane & Davies 2000).

De professionelles reaktioner på signaler om manglende trivsel hos et barn

Forskningen viser, at de professionelles reaktioner, når de oplever problemer omkring et barn, kan være præget af stor usikkerhed. Det kan være, fordi de er usikre på, om problemerne er så store, at der skal handles på dem. Det kan også være, at de bliver skræmte eller bange for at tage fat på problemet og derfor "lukker de 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 professionelles side. Årsager til manglende handlen eller reaktioner hos de professionelle kan også skyldes angst for forældrenes reaktion, egen "berøringsangst", fx når det drejer sig om seksuelle overgreb, eller det kan være manglende kontakt til de andre professionelle omkring børn og familier, fx sagsbehandlerne i familieafdelingen (fx Mehlbye 2009).

Erkendelsen af, at barnet er truet/udsat for overgreb, kan således i sig selv virke angstprovokerende for den professionelle (Mehlbye og Harder (1994) i DKR 1994). Netop denne erkendelse af de professionelles berøringsangst betød, at Det Kriminalpræventive Råd midt i 1990'erne begyndte at udgive de meget sigende pjecer "*Overgreb mod børn? Ser vi det? Gør vi noget?*" (DKR 1994). I ovennævnte undersøgelse om seksuelle overgreb på børn (Mehlbye 2006) viste det sig, at pædagogerne ikke turde tale om de seksuelle overgreb, børnene havde været udsat for, da det var alt for angstprovokerende for dem at tale om, fordi det gik ud over deres blufærdighed. Derfor undlod de at reagere, også selvom barnet begyndte at tale direkte om de seksuelle overgreb.

Forskning viser imidlertid også, at professionelle, der føler sig fagligt sikre og professionelle, og som er opmærksomme på deres lovgivningsmæssige forpligtelse til at underrette, er bedre til at underrette/opspore børn med behov for hjælp end professionelle, som ikke har samme faglige sikkerhed (Walsh et al. 2008).

Derfor er træning af de professionelle i at se børn med problemer og tegn på problemer vigtig og effektiv. Det samme gælder deres skærpede underretningspligt, som er vigtig at præcisere, så de professionelle handler derpå (Cerezo et al. 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 (Dalgeish 1988).

Det tværfaglige samarbejde omkring børn, der udviser manglende trivsel

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 faggruppeforskelle til individuelle forskelle betinget af erfaringer og personlige holdninger og værdier i diskussionen af, "hvorfor er vi uenige, og hvad kan vi blive enige om" (Ejrnæs 2004).

Alle relevante professionelle skal inddrages og er "lige meget værd" i alle "sager". Det viser sig imidlertid ifølge forskningen, 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, at forældrene skal inddrages.

Betydningen af kommunens tilbud og indsats

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 i forældreskab (Duggan et al. 2004), og i tilgængeligheden af uformel støtte, fx muligheden for at få anonym rådgivning og støtte fra eget sociale netværk (Artaraz et al. 2007).

Samarbejdet mellem dagtilbud og skoler har stor betydning, især i forbindelse med 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. Denne vidensformidling fungerer set fra skolens side ikke altid optimalt. Forskning viser, at skolerne oplever en kraftig "underrapportering" fra dagtilbuddenes side om børn med problemer ved skolestart (Sundell et al. 2007).

3.4 Praksiserfaringer

Som led i udvikling af en basis for metodeudviklingsarbejdet gennemførte forskere og konsulenter en række interview og møder med ledere og medarbejdere/frontmedarbejdere i kommunerne med henblik på en analyse af, hvilke behov en opsporingsmodel skulle imødekomme set fra kommunernes side baseret på kommunernes praksiserfaringer.

Resultaterne af denne empiriske dataindsamling, som omhandlede frontmedarbejdernes erfaring med praksis, var en række problemstillinger, der ønskedes løst i forhold til at intensivere og styrke det tidlige 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 kunne være ideer til indholdet i den opsporingsmodel, der skulle udvikles.

I det følgende præsenteres først de problemstillinger, der præsenteres i kommunerne i forhold til den tidlige opsporing, og dernæst de gode erfaringer, kommunerne har med organiseringen af den tidlige opsporing.

Problemstillingerne er kategoriseret ud fra følgende niveauer: det organisatoriske (opbygning og struktur af arbejdsgange, møder m.m.), det kollektive niveau (det intra- og inter-

fagprofessionelle samarbejde) og det individuelle niveau (den enkelte leder, den enkelte medarbejder).

Det tværsektorielle og tværinstitutionelle samarbejde (det organisatoriske niveau)

Sektoradskillelse: Erfaringen er, at sektorer ofte fungerer meget adskilt og ikke samarbejder om indsatsen. Skole- og socialsektor, men især voksen- og børneområdet er adskilt, det vil sige familieafdelingen og jobcentret samt familieafdelingen og det psykiatriske system. 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 ikke barnet 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 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. Skoler og dagtilbud oplever sagsbehandlingen i det sociale system som meget langsom og uden handlekraft.

Det tværprofessionelle samarbejde

Den tværfaglige gruppe: 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".² Fra Socialministeriets side opfordres 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. De tværfaglige grupper fungerede ikke lige godt set i forhold til at give mening i arbejdet set med frontmedarbejdernes øjne, bl.a. fordi den tværfaglige gruppes rolle i det "sagsbehandlende arbejde" ikke altid var helt klar og entydig. Det var desuden alene et

² På dette punkt er Serviceloven ændret i 2010, så det ikke længere er en pligt for kommunerne 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)

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 inden for egne rammer, er der ikke behov for yderligere rådgivning om indsats inden for egne rammer (dagtilbud/skole)³. I stedet er der brug for handlen. Der er 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 sker eksempelvis, hvis en sag ifølge kommunens arbejdsgange skal være drøftet på et tværfagligt gruppemøde, inden den henvises til familieafdelingen, især hvis den tværfaglige gruppe ikke synes at have mere viden end dem, der søger råd i den tværfaglige gruppe. Derfor drøftes sager på det tværfaglige gruppemøde, hvor de skulle være drøftet på netværksmøde, eller drøftelsen får en mere sagsbehandlende karakter, end det var tiltænkt. Det tager for lang tid set fra dagtilbuds og skolers side, før der handles, også når forældrene selv har bedt om hjælp. Det kan ikke udelukkes, at dette til dels skyldes, at skoler og dagtilbud fra forvaltningens side opfordres til at gøre mest muligt i eget regi, før de går videre med kontakten til socialforvaltningen, eventuelt i form af en underretning.

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.

Mange møder uden at der altid er udbytte af disse: Der er behov for at få strammet mødekulturen op. Det var ikke altid, man er 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 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)).

Samarbejdet med forældrene

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.

Faglig viden

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 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 i 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.

Identifikation af børn med behov for indsats og eventuel handlen: Der mangler tilstrækkelig fokus på de helt små børn (de 0-1-årige). Der mangler fokus på de "stille børn", 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 problemer 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 fleres side 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.

Børnesyn

Problem- kontra ressourcetænkning: 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, og det skal undgås. I stedet bør der være fokus på ressourcer og udviklingsmuligheder.

3.5 De gode erfaringer fra kommunerne

I den indledende erfaringsopsamling skete der også en opsamling af de gode erfaringer med praksis i de enkelte kommuner, som kunne danne inspiration til opsporingsmodellen og dens konkretisering. Det opsamledes følgende gode eksempler inden for følgende temaer:

Tilgang og værdier i arbejdet med tidlig opsporing og identifikation

Der er gode erfaringer med:

Anvendelse af screeningsværktøjer, der er ressourceorienterede og især fokuserer på barnets og familiens ressourcer, giver en bedre tilgang til problemløsningen og indgang til samarbejdet med forældrene.

Inklusions- og anerkendelsesorienteret tilgang, hvor der er 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.

Den systemiske tankegang: 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 mål både at kortlægge barnets ressourcer og barnets behov og ser barnet i dets sociale kontekst snarere end at fokusere alene på barnets problemer.

Opkvalificering af den faglige viden: Ekstern og intern sparring

Der er gode erfaringer med:

Konsultative besøg af og sparring med psykologer, tale-/hørepedagoger 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. Kort sagt 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.

PPR, som fungerer bedst, når den konsultative funktion prioriteres, da der er brug for 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.

Systematisering af refleksionsprocessen i daginstitutionen, hvor 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".

Overgange fra en institution til en anden

Der er gode erfaringer med:

Faste overleveringsskemaer til at formidle viden om børn i "overgangene", fx fra sundhedsplejen til dagplejen, fra dagplejen til dagtilbuddet og fra dagtilbuddet til skolen.

At støtten i dagtilbuddet fortsætter 3-4 uger efter, at barnet er startet i børnehaveklassen.

Koordination og samarbejde mellem de professionelle

Der er gode erfaringer med:

Nøglepersoner eller en tovholder, 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".

At forskellige faggrupper sidder for bordenden i de tværfaglige (distrikts)grupper for at sikre ligeværdighed mellem de professionelle.

At tværsektoriel og tværfaglig organisering letter samarbejdet, hvis man er i samme hus.

At personligt kendskab til de andre professionelle gør det lettere at handle/tage kontakt/søge støtte hos samarbejdspartnere og kolleger.

At forældrenes deltagelse i de tværfaglige gruppemøder virker positivt på samarbejdet med forældrene og styrker aktiv inddragelse af forældrene.

4 Opsporingsmodellen

På basis af den forskningsmæssige viden samt praksiserfaringer udvikledes en fælles opsporingsmodel, som skulle implementeres i alle de seks kommuner. Resultatet præsenteres i de følgende afsnit.

4.1 Modellens grundlæggende principper

Det var vigtigt for fællesskabet om metoder og redskaber at definere en række grundlæggende principper for udviklingen af modellen, som alle kunne tilslutte sig.

Der blev enighed om tre grundlæggende principper, som opsporingsmodellen skulle hvile på, nemlig 1) synet på barnet og familien, 2) den faglige individuelle refleksion og 3) den fælles faglige refleksion og sparring i det fælles tværfaglige samarbejde.

Synet på barnet og familien

Barnet skal ses i dets kontekst, det vil sige den sociale og institutionelle sammenhæng, hvori det indgår i familien, i dagtilbuddet og skolen/SFO, frem for som et "isoleret enkelt individ".

Inklusion skal være nøgleperspektivet; Der skal i analysen af barnets/familiens situation lægges vægt på de inkluderende og de eventuelt ekskluderende forhold/mekanismer i de sociale sammenhænge, hvori barnet indgår, herunder især i dagtilbuddet/skolen, som kan bringe barnet i en udsat position.

Ressourcetilgangen i synet på børnene skal vægtes frem for problemperspektivet. Der skal ses på barnets ressourcer og udviklingsmuligheder frem for på dets problemer og begrænsninger.

"Resiliens"-tilgangen, det vil sige fokus på beskyttelsesfaktorer og risikofaktorer, skal være det dominerende perspektiv i analyserne af barnets situation og udviklingsmuligheder.

Forældresamarbejdet skal vægtes højt: Det gælder lige fra de første signaler hos barnet om manglende trivsel og fremover og bør foregå i et samarbejde med forældrene – forældrene skal være aktive deltagere, og de skal være hørt og godt informeret om alt det, der foregår omkring deres børn, samt deltage aktivt i drøftelsen af, hvordan eventuelle problemer løses. Det skal være synligt for forældrene, hvad der sker omkring dem og deres barn – så de kan deltage aktivt og bidrage til løsningen af eventuelle problemer omkring deres barn. Forældredeltagelsen i drøftelser og eventuelle beslutninger om særlige tiltag eller indsatser i forhold til dem og deres barn skal sikres. Der er her behov for udvikling af modeller for forældresamarbejdet. Men det skal også være muligt at snakke om et barn, selvom forældrene ikke vil samarbejde, jf. også Barnets Reform. Endelig skal der være opmærksomhed på den tydeliggørelse af fagpersoners skærpede underretningspligt, som også ligger i Barnets Reform,

hvor forældrene ikke nødvendigvis skal inddrages. Det gælder fx ved mistanke om seksuelt overgreb eller fysisk mishandling.

Det professionelle samarbejde om opsporingen

De faglige professioners behov for indbyrdes samarbejde og indbyrdes sparring skal synliggøres og styrkes. De har brug for hinanden og for hinandens kompetencer og viden i et helhedsorienteret syn på barnet og dets familie med henblik på at opdage/opspore eventuelle problemer så tidligt som muligt og for at kunne sætte de rigtige handlinger i værk i forhold til barnets trivsel og udvikling, og det skal give mening for deltagerne i forhold til tidlig opsporing og eventuel handlen over for et barn, hvilket vil sige, at den tværfaglig gruppes rolle og funktion skal være klar for alle. Der skal være en nær kontakt og et nært samarbejde mellem skole-/dagtilbud og socialektor om det opsporende arbejde – det gælder især, når et barn går fra et system til et andet (sundhedspleje, dagpleje, dagtilbud, skole), og når det skønnes, at der kan blive behov for hjælp og støtte i henhold til Serviceloven. Dette skal bl.a. sikre, at alle børn får en god start i nye sociale og institutionelle sammenhænge, og at børn med særlige behov får den tilstrækkelige opmærksomhed i den nye sammenhæng (dagtilbud og skole), så der ikke går for længe, før eventuelle problemer opdages i "det nye system/den nye institution", og mere indgribende indsatser eventuelt bliver nødvendige. I overgange skal der udvikles en systematisk vidensformidling/information om de enkelte børn, især de børn som vil få brug for særlig opmærksomhed. Samtidig er der behov for en forventningsafstemning i forhold til, hvilke forventninger og krav der stilles til børnene i de enkelte systemer (dagpleje, dagtilbud og skoler). Der skal være fokus på det tværfaglige samarbejde/møde og redskaber til at opkvalificere dette.

Den individuelle refleksion og den professionelle dialog skal have plads: Der skal samtidig være plads til både den individuelle refleksion over egne fornemmelser hos den enkelte professionelle om, hvorvidt et barn er i en udsat position, og den fagprofessionelle dialog blandt de professionelle i egen institution/skole i tolkningsprocessen om, hvorvidt et barn er i en udsat position.

Faglighed i arbejdet

De professionelles sikkerhed på, hvornår de skal handle, når de skønner, at et barn kan være i en udsat position, skal styrkes. Det betyder styrkelse af den faglige viden hos frontpersonalet.

Tidlig opsporing skal føre til "bevidst handlen", det vil sige, at de professionelle, efter en grundig analyse af barnets og familiens situation, beslutter, hvorvidt der skal sættes noget særlig i værk over for barnet eller ej.

4.2 Opsporingsmodellen

Grundlæggende værdier

1. Barnets adfærd skal ses i den sociale og institutionelle kontekst, hvori barnet indgår

Det betyder, at analyser af et barns situation tager udgangspunkt i en systemisk samspilsmodel og i en økologisk udviklingsmodel, hvor det især vægtes at analysere relationerne mellem barnet og omgivelserne. Det betyder også, at eventuelle 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 resultere i andre problemløsningsstrategier.

2. Forældre skal inddrages så tidligt som muligt i samarbejdet om deres børn

De skal ikke blot inddrages og høres, de skal være aktive samarbejdspartnere, som også kan bidrage til løsningen af eventuelle problemer. Det betyder, at der i projektet skal arbejdes med at styrke "frontpersonalets" kompetence til "forældresamtaler". Målet er at, kommunen opleves som åben og tilgængelig for familier, som på eget initiativ ønsker at rette en første henvendelse til kommunen om deres barn, og at det professionelle frontpersonale oplever sig som godt rustet til at tale med og samarbejde med forældre i "krise", når der er problemer omkring deres barn.

3. Det tværfaglige professionelle samarbejde og de faglige ressourcer i dette samarbejde 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 de tværfaglige gruppemøder giver mening for deltagerne og i forhold til det tidligt opsporende arbejde. Såfremt et enkelt eller flere børn drøftes, sker det så vidt muligt med deltagelse af forældrene eller med deres accept, og de deltager dermed eventuelt også i tværfaglige møder og andre møder om deres børn. Der skal samtidig være opmærksomhed på, et barn 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, herunder også opmærksomheden på den skærpede underretningspligt. Dette betyder, at der vil være situationer, hvor de professionelle skal underrette med det samme og ikke først, når alle muligheder for støtte er afprøvet (jf. § 153 i Barnets Reform).

De 7 metoder og redskaber set ud fra det grundlæggende mål og det forventede resultat

1. Ekstern supervision/sparring/konsulentbistand

Målet er at opnå øget faglig viden og opkvalificering ved, at der skal være en styrkelse af de professionelle faglighed og deres mod til at handle.

Metoden til at opnå dette er jævnlige besøg i institutionen/skolen, fx af en særligt uddannet pædagog, en psykolog eller en socialrådgiver, hvilket giver mulighed for at drøfte eventuelle børn, der ikke skønnes at trives, med en fagperson uden for egen institution.

Resultat er, at "sager kan tages i" opløbet, fordi de professionelle får tidlig hjælp og dermed øgede handlemuligheder i egen institution/skole ved besøg af en "særlig fagperson udefra".

2. Småbørnsteam

Målet er, at de helt små børn i en udsat position skal være i fokus så tidligt som muligt. Det er især her, at den tidlige opsporing kan ske. Det betyder bl.a., at brugen af sundhedsplejens og dagplejens viden skal styrkes i den tidlige opsporing ved, at de tildeles en central rolle. Det skal sikre, 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, fx ved rådgivning af forældrene før graviditet, vejledning under graviditet og støtteforanstaltninger til forældrene efter fødsel.

Metoden er, at der etableres småbørnsteam med fagfolk (sundhedspleje, dagpleje, læge, jordemoder, PPR m.m.), der har særlig kompetence på småbørnsområdet, og som har et tæt rådgivende samarbejde, især med sundhedspleje og dagpleje, og at der sikres viden hos disse om, hvordan helt små børn kan "give signaler" på manglende trivsel, samt om "risikofaktorer" hos forældre og i det omgivende miljø.

Resultatet er, at der er flere helt små børn, som drøftes på netværksmøder, og at der sikres støtte og rådgivning til mødre/forældre med helt små børn.

3. Trivselsskemaer

Målet er, at alle børn skal være synlige, det vil sige, at alle børn skal ses i dagplejen/institutionen/skolen – også de stille og måske (over-)tilpassede børn, som ikke nødvendigvis viser tydelige tegn på, at de ikke trives. Alle børn skal være synlige ved en systematisk regelmæssig vurdering af alle børns trivsel i dagpleje, dagtilbud og skoler.

Metoden (se bilag) er, at der kortvarigt sættes et fokus på alle børn minimum hvert halve år på basis af et struktureret, meget enkelt skema på maksimalt en A-4side, et såkaldt trivselsskema.

Resultatet er, at flere børn, som ikke trives, ses på et tidligt tidspunkt, hvormed børnene bliver lettere at støtte, fordi problemerne endnu ikke har udviklet sig alvorligt.

4. Overgangsskemaer

Målet er, at der fokuseres på alle overgange og kendskab til hinandens kulturer.

Metoden (se bilag) er, at der fokuseres på alle "overgange" ved hjælp af et skema til registrering af alle børn ved overgange fra en institution til en anden. Sundhedspleje, dagpleje og dagtilbud udfylder sammen med forældrene et kort skema om hvert barn, og dette skema kan tillige danne grundlag for en dybere mundtlig snak med den nye "institution/skole", hvis barnet har behov for særlig opmærksomhed. Efter 3-4 måneder i den nye institution eller i skolen afholdes nyt møde, hvor barnets situation i "den nye sociale sammenhæng" drøftes, og der evalueres på, hvordan overgangen er forløbet, herunder informationen til den modtagende institution. Orienteringen om et barn sker så tidligt som muligt, så det modtagende system kan nå at forberede sig på at modtage de nye børn. Der sker en forventningsafstemning i nær tilknytning til de enkelte "systemers" kulturer og arbejdsformer, så kommunikationen og forventninger til hinanden er afstemt i forbindelse med overgange.

Resultat er, at børn med behov for særlig opmærksomhed og/eller støtte kendes i det modtagende system og får den fornødne opmærksomhed eller hjælp, hvis der er brug herfor.

Man har opnået et øget kendskab til hinanden og hinandens arbejde, arbejdskulturer og forventninger til børnene på tværs af institutioner (dagpleje, daginstitution, skole), hvilket letter kommunikationen i forbindelse med "overgange" og kan lette barnets overgang fra en institution til en anden.

5. Dialogmodel

Målet er en effektiv mødestruktur med synlige arbejdsgange. Mødevirkningen skal effektiviseres, således at det er synligt og klart for alle, hvad der er mødets fokus, og hvad de forventede resultater af mødet om udvikling af dialogredskaber er.

Metoden er et dialogredskab (se bilag), som sikrer, at alle ved, hvad mødet har som fokus (forventningsafstemning), og at mødet ledes af en kompetent person. Der foretages en grundig vurdering og analyse af barnets situation ud fra projektets vedtagne teorigrundlag, hvis der er behov for særlig støtte til barn eller forældre. Efterfølgende anvendes dialogskemaet til en evaluering af mødets forløb med henblik på en løbende kvalificering af mødernes forløb og styring.

Resultat er, at møderne forløber struktureret. Der sker en forventningsafstemning om mødets formål, viden om vurderinger og beslutninger, og efter mødet er alle enige om, hvad der er besluttet og hvorfor.

6. Tovholderfunktion

Målet er, at forældrene inddrages/deltager i alle led, hvis de professionelle skønner, at barnets situation skal drøftes med professionelle uden for institutioner/skolen. Der skal ske en løbende koordination af informationer og handlinger mellem alle parter inklusive forældrene.

Metoden er, at der udpeges en tovholder i ethvert forløb omkring et barn, og at denne tovholder har til opgave at sikre løbende koordination og kontakt til alle – og især forældrene. Tovholderen skal sikre, at forældrene er aktivt med i alle aktiviteter omkring deres barn. Der kan være forskellige tovholdere i forskellige led af et forløb.

Resultat er, at der i alle "forløb" er udvalgt en tovholder. Succes måles på, om forældrene har oplevet sig som aktive deltagere i hele forløbet og mener, at de er blevet hørt og har kunnet gøre deres indflydelse gældende. Det samme gælder samarbejdspartnere i en sag.

7. Hurtige og relevante reaktioner ved underretninger

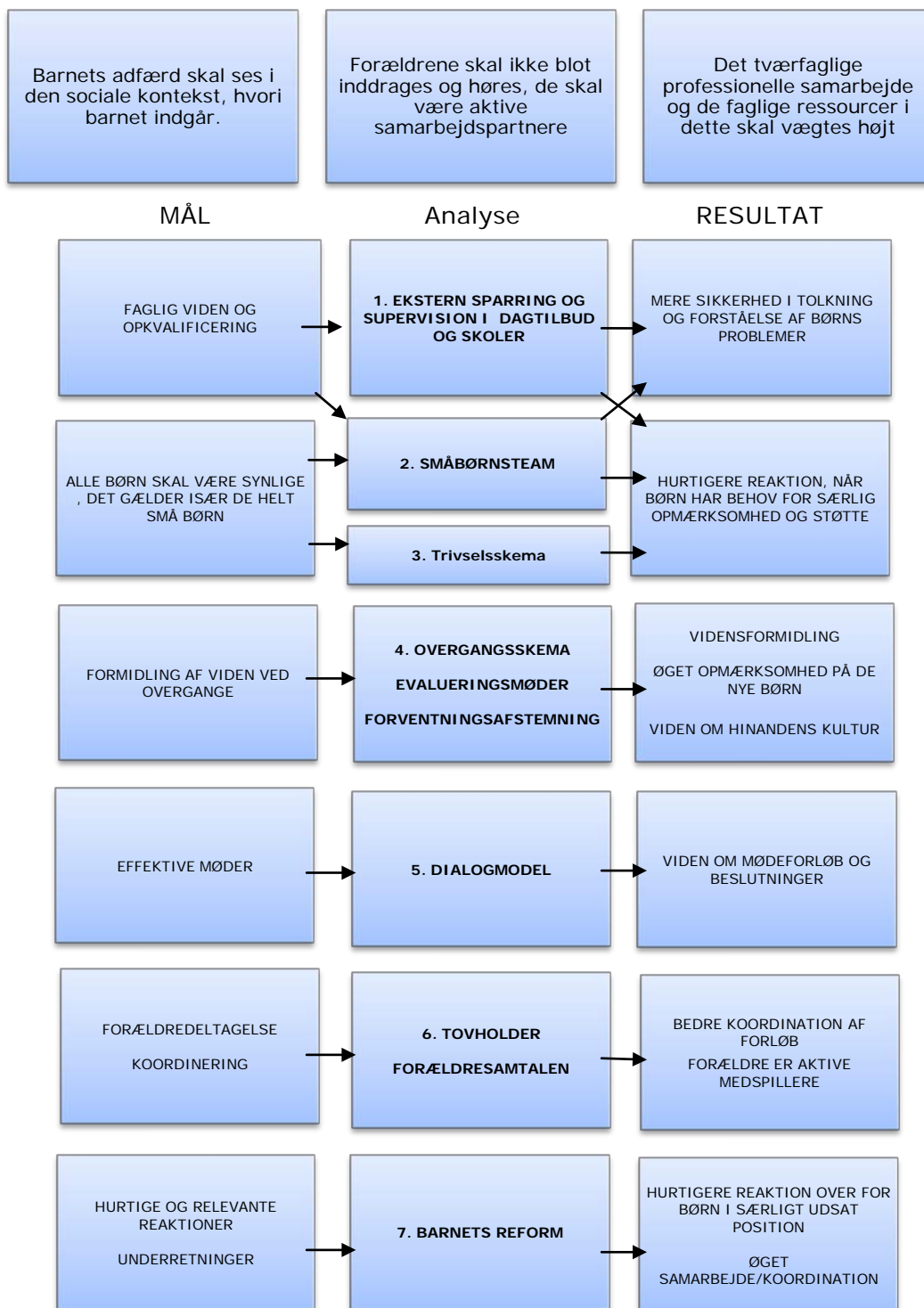
Målet er, at hurtige og synlige "arbejdsgange" skal prioriteres højt med henblik på at understøtte det tværfaglige samarbejde, og at der tages fat i eventuelle problemer så tidligt som muligt, og at eventuel støtte sættes i værk så tidligt i problemudviklingen som muligt. Underretninger skal sikres høj grad af opmærksomhed hos de sociale myndigheder efterfulgt af hurtige handlinger uden at bryde tavshedspligten. Det forventes, at problemerne ikke vil udvikle sig så alvorligt, hvis forældrene er aktive deltagere og med i forløbet omkring deres barn fra starten af, fordi de indgår i løsningen af problemerne.

Metoden er, at samarbejdet med den sociale forvaltning styrkes for de decentrale institutioner som følge af Barnets Reform. Brugen af underretninger følger lovens definition på en underretning, som både kan være skriftlig og mundtlig, og det samme gælder tilbagemeldingen til underretter. Barnets Reform betyder også, at når der er begrundet bekymring for et barns udvikling, som betyder, at "et barn kan have behov for særlig støtte efter Servicelovens kapitel 11, har man som fagperson pligt til at underrette", og "at man gør det med det samme". Man skal altså ikke først søge at løse problemerne i eget regi i sådanne tilfælde (jf. Servicestyrelsen (2011), s. 36).

Resultat er, at der er øget opmærksomhed på, at der sker en underretning vedrørende børn, der af fagpersoner antages at have behov for støtte i henhold til Servicelovens § 50, kapitel 11. De dagtilbud og skoler, der indgiver skriftlig eller mundtlig underretning, oplever, at de får en tilbagemelding om, hvorvidt der handles på deres underretning, og dermed støttes i deres bekymringer for barnet, og denne tilbagemelding sker forholdsvis hurtigt efter underretningen.

Opsporingsmodellen

Grundlæggende værdier i det tidlige opsporende arbejde:



5 Implementeringen af opsporingsmodellen

5.1 Rammerne i kommunerne for udviklingen og implementeringen

Projektet er omfattende både i forhold til antal metoder og redskaber, der skal indarbejdes i, 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 sin kontekst og i et dynamisk perspektiv.

Der er således tale om et forandringsprojekt, som stiller store krav om detaljeret planlægning af implementeringen af nye strukturer for samarbejde og arbejdsgange, kommunikation, kompetenceudvikling og inddragelse af frontpersonalet for at skabe den nødvendige forandring og forankring. Samtidig kræver det en meget tydelig ledelsesopbakning lige fra det politiske udvalg over direktionen og ud til den enkelte leder på daginstitutionen og skolen.

Projektet skal desuden 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 skulle 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.

Der er således tale om mange forhold, der skal spille sammen, hvilket ikke er nemt i en tid, hvor kommunernes dagligdag er præget af organisatoriske forandringer og økonomiske besparelser.

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 de øvrige to kommuner har valgt at gennemføre projektet i hele kommunen. I de sidste to kommuner har det formodentligt være en større udfordring at få hele kommunen inddraget, mens fordelene i de øvrige kommuner har været, at det er et stykke af 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 distrik-

ter, der ikke er en del af projektet, er meget interesserede i at indgå i hele eller dele af opsporingsprojektet.

I den ene af de to kommuner, hvor hele kommunen er med i projektet, har man desuden valgt at indlede projektet i dele af kommunen for en første afprøvning og justering for derefter at inddrage hele kommunen.

5.2 Implementeringsprocessen i kommunerne

Projektets organisering og ledelse

Helt overordnet har kommunerne etableret en meningsfuld projektorganisation, som er tænkt ind i den eksisterende organisationsstruktur i kommunen, hvilket har befordret implementeringen. Overordnet er der meget, der peger på, at jo bedre projektet er forankret både opadtil i forhold til den øverste politiske og administrative ledelse og nedadtil i forhold til de medarbejdere, der skal anvende opsporingsmodellen i praksis, jo større mulighed er der for, at der er skabt ejerskab til projektet – hvilket har fremmet implementeringen.

Projektets organisering spiller en stor rolle for opsporingsmodellens implementering. 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.

Sammensætningen af arbejdsgruppe og styregruppe har især haft betydning for implementeringen, og det har styrket implementeringen, at kommunens projektledelse har haft aktiv opbakning fra styregruppen, og at projektledelsen har haft adgang til såvel chefniveauet i kommunens forvaltning og det politiske udvalg.

Med hensyn til styregruppen har det været fremmende, når den har kunnet fungere som et beslutningskraftigt forum og har ydet støtte til de faglige ledere, som står i spidsen for gennemførelsen af projektet på deres respektive områder.

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 politisk udvalg og udadtil til daginstitutioner, skoler mv.

Det viser dette citat fra en kommune, hvor selvevalueringsgruppen i selvevalueringen valgte at interviewe distriktsgrupperne om projektets organisering:

"Det er tydeligt, at projektlederne har haft den fornødne opbakning fra chefgruppen, hvilket kan ses på deres indflydelse og gennemslagskraft i forhold til såvel udviklingen af metoder og redskaber som implementeringsplanen. Deres placering tæt på chefgruppen har en ikke ringe betydning i forhold til kommandovejene. Projektledelsen har fx haft direkte adgang til at informere det politiske udvalg"

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 van-

skeligt at komme igennem til frontpersonalet, som skal udføre afprøvningen af opsporingsmodellen i praksis.

Med hensyn til styregruppen så har det 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 områder. Det ses som en fremmende faktor i en kommune, at styregruppen efter en omstrukturering af denne er blevet bedre forankret på chefniveau. Styregruppen har været særligt fremmende for projektets implementering i de kommuner, hvor den har været meget synlig og proaktiv i sit arbejde med projektet, og hvor den har haft en slags ambassadørfunktion både opadtil til politisk udvalg og udadtil til daginstitutioner, skoler mv. Udsagnet fra distriktsgrupperne i en kommune illustrerer dette:

"Chefgruppen har via deres rolle som styregruppe sendt positive signaler og været tydelige i og omkring projektet – chefgruppens deltagelse i vores opstartsseminar var en klar blæstempling af projektet"

Arbejdsgrupperne har været sammensat meget forskelligt. I to kommuner har arbejdsgruppen bestået af de tværfaglige grupper i distrikterne. I de øvrige kommuner er der blevet nedsat en tværfaglig arbejdsgruppe. I nogle evalueringer fra kommunerne bliver det påpeget, at det fremmer medejerskabet, hvis arbejdsgrupperne er sammensat således, at der er repræsentanter fra alle de områder, der er med i projektet, således at den enkelte deltager i arbejdsgruppen kan arbejde med at fremme projektet i sit område/distrikt.

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

"At være blevet involveret undervejs i processen, ud fra et tværfagligt perspektiv; som gruppe at få drøftet projektet med afsæt i håndteringen ud fra et tværfagligt perspektiv, har været betydningsfuldt for deltagerne. Det har medvirket til at skabe retning og dermed fælles kontekst for den tværfaglige opgave i projektet"

Samarbejdet mellem kommunens projektleder og arbejds- og styregruppe

Især et kontinuerligt og tæt samarbejde i kommunen mellem kommunens projektleder og arbejdsgruppe er en faktor, der har styrket af implementeringen af opsporingsmodellen. I nogle kommuner har arbejdsgruppen været tæt involveret både i udviklingen af modellen tidligt i forløbet samt indholdsudfyldelsen af de enkelte punkter, mens de i andre kommuner har været knapt så involveret.

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:

"Der har undervejs i projektet været fokus på information og inddragelse af lederne og fagpersonalet i de 3 deltagende distrikter. Tværfagligheden er godt repræsenteret i projektudviklingen – måske skulle man have overvejet fx deltagelse af frontpersonalet (pædagoger og lærere) i seminaret"

Nogle kommuner har udarbejdet projektoverførsesplanen ("masterplanen") i tæt dialog med de lokale arbejdsgrupper, styregruppen og de decentrale ledere i området for på denne måde at sikre kendskab og ejerskab til projektet. Efterfølgende har lederne udarbejdet en konkret overførsesplan for deres skole, daginstitution mv. indeholdende en konkret aktivitetsplan. En sådan høj grad af involvering af de ledere, der har ansvaret for at implementere afprøvningen af opsporingsmodellen i praksis, er fremmende for ejerskabet heraf.

Med henblik på at sikre ejerskab hos frontpersonalet og understøtte implementering af projektet i de tre projektområder har en kommune valgt at udpege 2-3 kernemedarbejdere på hver skole, i hver SFO, i hver daginstitution og i dagplejen, som har deltaget i forskellige informationsmøder. En lignende ordning har en kommune med "ambassadørkorpset". Sådanne ordninger er fremmende for implementeringen af opsporingsmodellen i praksis. Udsagn fra distriktsgrupperne i en kommune:

"Udpegning af ambassadører – er en god måde til at få personalet inddraget i og føle ejerskab for projektet. Ambassadøruddannelsen giver forventning om, at de i det fremadrettede kan varetage implementering på den enkelte skole, i den enkelte SFO og/eller i den enkelte daginstitution"

Endvidere har nogle kommuner udarbejdet en handleguide/pjece for projektet, som detaljeret informerer om projektet. Andre kommuner har taget noget færre initiativer og eventuelt søgt at integrere projektet i allerede eksisterende projekter med varierende held. Der er meget, der peger i retning af, 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.

En kommune peger på, at der er en mulighed for fremadrettet at fremme kommunikationen ved at indsamle og videreformidle de gode fortællinger, når det tværfaglige samarbejde virker, når forældrene samarbejder, og den tidlige opsporing lykkes. Disse fortællinger kan dels tjene som en slags løbende dokumentation og dels som information om projektet i organisationen.

Informationsformidlingen

En anden væsentlig faktor for projektets implementering er den måde, hvorpå der arbejdes med information, kommunikation og inddragelse som en del af projektet. Erfaringer fra omfattende forandringsprojekter viser, at kommunikation og inddragelse er afgørende for kendskab og ejerskab til projektet.⁴

Nogle kommuner har informeret om projektet på kick-off-møder og løbende på ledermøder, personalemøder mv. Andre har gjort knap så meget ud af det.

⁴ Fx "Når vi flytter sammen – ledelse af kommunale fusioner". KL og KTO.

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"."*⁵

Kommunerne har desuden udarbejdet egentlige handleguider/pjecer for projektet, som informerer om projektet, og en kommune bruger intranettet som en informationsplatform, hvor tids- og handleplanen for implementeringen af projektet løbende ajourføres.

En kommune peger på, at der er en mulighed for fremadrettet at fremme kommunikationen ved at indsamle og viderefremde de gode fortællinger, når det tværfaglige samarbejde virker, når forældrene samarbejder, og den tidlige opsporing lykkes. Disse fortællinger kan dels tjene som en slags løbende dokumentation og dels som markedsføring af projektet ud i organisationen.

En anden og meget konkret udfordring, som er gældende for alle kommunerne, er, hvordan kontinuiteten og stabiliteten i det tværfaglige samarbejde kan styrkes. Også en anden kommune beskriver dette, da man her oplevede, at arbejdsprocessen i forbindelse med den lokale indholdsudfyldelse af opsporingsmodellens enkelte punkt blev vanskeliggjort af, at der i forbindelse med budgetforliget i efteråret 2010 blev besluttet besparelser, som betød, at den ene projektleder blev forflyttet til en anden afdeling i kommunen som følge af, at afdelingen blev nedlagt. Dette betød i en periode usikkerhed om projektets fremtid og tilhørsforhold.

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 den manglende kontinuitet og fremmøde kan hæmme implementeringen og afprøvningen.

Undervisning og kurser

I implementeringen har der også været afholdt kurser og efteruddannelsesforløb i kommunerne. I forbindelse med effektivisering af møder har der i en kommune været afholdt "mødeleder- og mødefacilitatorkurser". I en anden har man gennemført coach-kurser for de medarbejdere og konsulenter, der skulle være sparringspartnere for dagtilbud og skoler. I nogle kommuner har man afholdt kurser/uddannelsesforløb for ambassadørerne for projektets implementering i skoler og dagtilbud. I andre igen er der afholdt kurser i dialogmodellen og trivselsskemaer.

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.

⁵ Helle Petersen (2003): "Strategisk kommunikation – kvalitetsstyring og måling". Samfundslitteratur.

6 De første erfaringer med opsporingsmodellen

6.1 Kommunernes afprøvning af opsporingsmodellen

Kommunerne har, uanset hvor langt de er i implementering og afprøvning, generelt positive forventninger til, hvad projektet vil betyde på kort og lang sigt.

I april 2011 var det overordnede billede, at kommunerne var startet på afprøvningen, især af trivselsskemaerne samt overgangene fra en institution til en anden, andre havde fuld gang i alle elementer i opsporingsmodellen, mens det i nogle kommuner især kneb med at få skolerne med i projektet udover overgangen fra dagtilbud til skole.

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 kommer til at have 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, når den er opnået, også skal omsættes til konkret praksis. Også systematikken – at mange forskellige frontpersonaler bruger de samme metoder over for alle børn – nævnes som det, der kommer til at have den største betydning ved at være med i projektet. Systematikken indebærer også en formalisering af allerede eksisterende, uformelt samarbejde.

Et gennemgående træk er, at kommunerne nævner, at de mange forandringer på området har vanskeliggjort implementeringen, da ledere og medarbejdere på området i perioder med stor usikkerhed ikke har overskud til at fokusere på udviklingsprojekter. Endelig har strukturændringer og besparelser i nogle tilfælde medført en række praktiske problemer.

Det fremhæves, at det er noget nyt, at dagplejen deltager i så høj grad i det tværfaglige arbejde. Det rummer nogle udfordringer, dels fordi gruppen er uvant med at arbejde tværfagligt på denne måde og ikke nødvendigvis er i besiddelse af de kompetencer, der er nødvendige dertil, 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.

I nogle af kommunerne er ikke alle metoder/redskaber nye. Enten har man arbejdet med noget lignende før starten på opsporingsprojektet, eller også kobles metoder/redskaber fra opsporingsmodel til allerede eksisterende redskaber (som fx når 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, hvis man som frontpersonale skal lære noget nyt, der synes at være meget tæt på det eksisterende.

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 – er en stor opgave. Fra kommunernes side fremhæves det, at denne opgave ligger hos de decentrale ledere, der både skal gå forrest, hvad angår det konkrete arbejde med opsporingsmetoden, men som også skal

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 frontpersonalet om tidsforbruget – arbejdet med opsporingsmetoden kan opleves som ekstra arbejde. Men det fremgår også, at en tidlig tværfaglig indsats kan spare tid, som ellers ville være blevet brugt senere i behandlingen af en sag, og at metoder/redskaber (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 øger kvaliteten i den faglige dialog og i arbejdet med øget opmærksomhed på det enkelte barn i børnegruppen, og at ingen børn overses.

6.2 De første erfaringer med opsporingsmodellen

Der gives også udtryk fra kommunernes side om, at det gode ved opsporingsmodellen er, at man nu arbejder langt mere systematisk, end man tidligere har gjort. Især trivselsskemaer og overgangsskemaer sikrer en struktureret og systematisk dialog omkring det enkelte barn.

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”.

Nogle kommuner kan referere til allerede opnåede resultater ud af projektet. For det første fordi der gennem projektet skabes 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 team med dette felt*”.

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

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 for at fremme tidlig opsporing.

En skoleleder fremhæver således systematikken i arbejdet med børnene som den parameter, der vil øge den dialogiske dimension i det tværfaglige samarbejde. Samarbejdet omkring overgangene fra dagtilbud til skole vil også blive mere systematisk, mener han og fremhæver samtidig, at det er opfølgningen fra ham som skoleleder, der skal bidrage yderligere til at sikre systematik i overgangene mellem dagtilbud og skole.

Også en souschef fra dagplejen i en kommune fremhæver systematikken som den faktor, der øger den dialogiske dimension i det tværfaglige samarbejde. Dette fordi systematikken gør, at ansvaret bliver bredt ud, giver noget fælles at tale ud fra og binder medarbejderne op

på dialogen i en travl hverdag. Dagleje og sundhedspleje har også tidligere brugt hinanden, men gennem skemaerne bliver samarbejdet formaliseret, hvilket souschefen vurderer som positivt.

Kommunerne forventer, at der vil være brug for mest hjælp til netop at få udbredt den systemiske tankegang i analyser af et barns situation og at arbejde ressourceorienteret og med forældre som samarbejdspartnere omkring deres barn. Frontpersonalet skal med andre ord styrkes i at ændre *"mindst"*, og i det videre arbejde må der tages højde for, at projektets teoretiske grundlag *"er en udfordring i arbejdet med dele af frontpersonalet, og derfor i sig selv er et stort projekt"*.

En kommune beskriver, at arbejdet med metoderne øger den tværfaglige forståelse og systematikken – selvom metoderne i sig selv ikke er så nye: *"De afviger ikke meget fra den nuværende praksis – forskellen er helt klart, at vi får en fælles forståelse for hinandens faglighed og den systematik, der ligger i brugen af metoderne og redskaber – og de kan tilsyneladende overføres til vores praksis i det fremadrettede"*.

En skoleleder fremhæver, at de metoder/redskaber, 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 af 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 – udviklet et fællessprog og fælles redskaber/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 børn tidligere end nu – men ikke flere børn totalt set"*, at *"hovedparten af børn forbliver i eget hus, fordi man kan sætte tidligere ind i forhold til en eventuel problemudvikling omkring barnet"*, at *"antallet af netværksmøder vil stige ret markant – men ressourcerne 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 Familierådgivningen, bliver mindre – og at sagsforløbene får et mere naturligt forløb både for forældrene og frontpersonalet"*.

En daginstitutionsleder udtrykker særligt nogle forventninger til arbejdet med overgangene. Hun *"er spændt på"* brugen af overgangsskemaerne, men forudser, at der er *"udfordringer"* i forhold til dagplejen. Dette fordi det er nyt med et formaliseret samarbejde med dagplejen, og fordi distrikterne er små, hvilket gør, at det kan være svært at få løst opgaven. I en kommune beskrives det, at der har været uklarheder i det hidtidige samarbejde vedrørende overgangene, men det forventes, at de fælles metoder og redskaber som led i opsporingsmetoden kan udvikle og forbedre det nuværende samarbejde mellem fx dagtilbud og skole/SFO.

Også to ledere fra henholdsvis skole og dagtilbud i en kommune har bud på, hvad udfordringerne med arbejdet med projektet er. Således fremhæver skolelederen, at udfordringen er at bevare gejsten hos personalet. Det er nødvendigt, at medarbejderne får tid til at sætte sig ind i det. Derudover er der en udfordring i at få alle med – også dem, der ikke har været på kursus i de nye elementer. Skolelederen finder det nødvendigt at følge metoderne *"sla-*

visk" her i afprøvningen og at få lavet dokumentation af afprøvningen, sådan at der kan evalueres på det og på den baggrund eventuelt foretages ændringer. Lederen fra daginstitutionen fortæller, at der blandt medarbejderne er forbehold om, hvorvidt "det hjælper noget", og der kan være det, som hun kalder en "ressourcefiksering" – forstået som en tanke om: "er det for at spare penge og inkludere flere". Lederen fremhæver, at det er vigtigt, at de forskellige elementer bliver afmystificeret, og at ledelsen klargør over for frontpersonalet, at der er adskillige metoder, man kan arbejde med, uden at det koster ekstra.

En kommune opridses også flere udfordringer i forhold til arbejdet med projektet. For det første har projektledelsen (både i det overordnede tværkommunale arbejde og gennem arbejdet med projektet i egen kommune) erfaret, at "det grundlæggende ejerskab med en fælles forståelsesramme tager endog meget tid og kræver et højt informationsniveau".

For det andet frygtes arbejdet i dette regi at kolliderer med arbejdet og intentionerne med den nye administrative reform i kommunen. Det politiske udvalg er interesseret i at projektets metoder og redskaber tænkes ind i implementeringen af den nye organisering af børne- og ungeområdet:

"Vi sætter i den forbindelse fokus på lederopgaven og her lederens kontinuerlige arbejde med at skabe klar kontekst/ramme for medarbejderne i arbejdet med at implementere redskaber og metoder i projektet. Der etableres derfor bl.a. et lærende netværk mellem lederne på dagtilbudsområdet og deres områdeledere"

I en kommune opregnes de resultater, som efter kommunens skøn allerede er opnået gennem arbejdet med projektet, nemlig:

- 1 At 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, at ideen er, at de skal have faglig sparring meget tidligt i et forløb; altså før der er alvorlig bekymring. Dette er et godt udgangspunkt for succes.
- 3 Endelig positive tilbagemeldinger over, 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 børnehaveklasse i skolen, det vil sige, hvilke børn vil fungere godt sammen og hvilke ikke.

En kommune har følgende forventninger til projektet: "Vi forventer, at projektet vil bidrage til, at vi bliver bedre til at se på egen tilgang til barnet. Vi vil være bedre til at se barnet i ressourceperspektiv frem for fejlfinding. Vi vil være bedre til at arbejde med barnet i helhed og sammenhæng".

En skoleleder fortæller, at i og med at der over tid er implementeret så mange nye redskaber, kan lærerne godt tænke: "Skal vi nu have et nyt skema?" Skolelederen arbejder på at skabe forståelse for, at de nye tiltag skaber en fælles struktur i kommunen, som der kan må-

les på. Skolelederen fremhæver også vigtigheden af, at ledelsen går foran med et godt eksempel – og måske deltager i teammøder eller klassekonferencer, hvor arbejdet med trivselskemaerne foregår.

Også en dagtilbudsleder beskriver en sådan træthed, fordi området har været inde i en service- og strukturændring i kommunen, og denne ændring har fyldt meget. Derfor kan andre projekter blive skubbet i baggrunden og gøre arbejdet dermed uoverskueligt. Dette skyldes ikke modvilje mod projektet men et manglende overskud til nye ting. Dagtilbudslederen arbejder derfor med at skabe fokus på vigtigheden af arbejdet og afstemmer arbejdsmetoden efter personalets hverdag.

En kommune udtaler: *"Det vil være forventeligt, at institutionerne, i en tid med kraftige nedskæringer, har en udfordring med at implementere det arbejde, der skal sættes i system i hverdagen, nemlig brugen af trivselskemaerne som løbende redskab i evalueringen af alle børn. Det vil være væsentligt, at projektmedarbejderne retter fokus mod at støtte op om den proces både i forhold til det pædagogiske personale og ledere"*.

I en kommune opridses elementerne i den generelle respons på redskaberne. Disse lyder fx *"rart, at vi skal gøre noget ens"*, og *"godt, at der generelt sker en harmonisering i kommunen – ikke mindst for de medarbejdere, der arbejder på tværs af områderne"*, men også at *"det ligner meget det, vi gør i forvejen"*.

Desuden har projektet haft den afsmittende effekt på den pågældende kommunes arbejde, at der er kommet en ny støtteindstillingsprocedure for daginstitutionsbørn, der er baseret på den systemiske tankegang, og som er styrke- og ressourceorienteret frem for problemfokuseret.

I de følgende afsnit fortælles lidt om kommunernes første erfaringer med opsporingsmodellens enkelte punkter. Det skal indledningsvist bemærkes, at alle kommuner er i fuld gang med at indarbejde opsporingsmodellens værdigrundlag i tankegangen og synet på børn og familie samt i det tværprofessionelle samarbejde. I forbindelse med opsporingsmodellens enkelte værktøjer er især afprøvningen af trivselskemaer, overgangskemaer og dialogmodel i fuld gang. Derimod er de mere ressourcekrævende metoder og værktøjer, såsom ekstern sparring til dem, der dagligt omgås børnene, det vil sige især dagtilbud og skoler, knap så langt i implementeringen.

6.3 Værdi 1: Barnet i sin kontekst

Dette er et værdimæssigt grundlag, der skal danne udgangspunkt for det generelle arbejde på børne- og ungeområdet, og af møderne med kommunerne er det fremgået, at dette arbejde er i gang. I det empiriske materiale er der dog ikke mange eksempler på, hvordan der konkret arbejdes med at få analyser af et barns situation til at tage udgangspunkt i en systemisk samspilsmodel og i en økologisk udviklingsmodel.

Det er et fællestræk, 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 sin sociale kontekst og analysere barnets situation i forhold til de relationer, hvori det indgår. Et fælles sprog, der – udover at opkvalificere den enkelte

medarbejder – også kan professionalisere det tværfaglige samarbejde og samarbejdet med forældrene.

Distriktsgrupperne i en kommune vurderer, at selvom der ikke er så meget nyt i de enkelte redskaber og metoder, er forståelsen for hinandens fagligheder og en systematik en styrke:

"Det virker ikke, som om der er så meget nyt i de enkelte metoder og redskaber – de afviger ikke meget fra den nuværende praksis – forskellen er helt klart, at vi får en fælles forståelse for hinandens faglighed og den systematik, der ligger i brugen af metoderne og redskaberne – og det kan tilsyneladende overføres til vores praksis i det fremadrettede"

Men to kommuner beskriver, hvordan man har arbejdet med dette. I den ene kommune havde man den systemiske tankegang som udgangspunkt allerede inden starten af dette projekt.

Her har man nemlig siden sommeren 2010 anvendt den systemiske og økologiske samspilsmodel Integrated Children's System (ICS) i Familieafdelingen. Nu implementeres den som en fælles forståelsesramme i det tværfaglige arbejde. ICS er en sagsbehandlingsmetode for socialrådgivere og er baseret på nogle principper for det socialfaglige arbejde vedrørende helhedstænkning, systematik, inddragelse af børn og familier samt tværfagligt samarbejde. Kommunen har – med udgangspunkt i ICS-tænkningen – udarbejdet en refleksions- og dialogmodel, "Opsporingstrekanten". Denne skal fungere 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 allerede har brugt ICS-modellen og vækstmodellen i forhold til samtaler, og fremhæver, at de er glade for, at det er noget, de har arbejdet med i forvejen.

I en anden kommunes beskrives det, at det, der vil betyde noget, er systematikken, at metoderne er fælles. De systematiske og fælles metoder er: Trivselsskemaet, LP-analysemodellen, kommunens tværfaglige model, dialogmodellen, det fælles grundsyn om at se barnet i sin kontekst, fælles og systematiske overgangsmodeller og den tidlige inddragelse af forældre. Overordnet fremhæves det, at dette arbejde medfører, at alle børn ses, og at der arbejdes et fælles sprog på baggrund af et fælles teoretisk grundlag på tværs af organisationen.

Til trods for omfattende information og involvering er der imidlertid 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. Dette kræver både aflæring og indlæring af nye kompetencer. Dette formuleres således i selvevalueringen fra en kommune:

"Der er udfordringer i at implementere det fælles teoriadsæt – eksempelvis fra fokus på individet til fokus på konteksten, at se barnet i sin kontekst. At få det omsat til konkret pædagogisk/didaktisk praksis. Vi skal have opmærksomheden rettet mod at støtte frontmedarbejderen i at komme fra at forstå til at formå. Opmærksomhed på tiltag – en reflektiv kultur – der kan medvirke til at forandre vaner og rutiner"

6.4 Værdi 2: Tæt og tidligt forældresamarbejde

Dette punkt handler om at øge frontpersonalets kompetencer til at have en dialog med forældre og sikre, at forældrene inddrages. Alle kommunerne lægger stor vægt på at udvikle medarbejdernes kompetencer til at samarbejde med forældrene via kurser, foredrag, dialogmodeller, netværks- og dialogmøder etc.

Personalets arbejde med et tæt og tidligt forældresamarbejde sker ofte på dialogmødet (se metode 8 om effektiv udnyttelse af de tværfaglige ressourcer), som er det professionelle møde med forældrene om den første bekymring for et barn, uden at andre end det nære og daglige personale, der har kontakt med barnet, er til stede. Netværksmøderne sker også med forældrenes deltagelse, og her vil andre fagpersoner også være til stede, og der er især tale om møderne med familieafdelingens sagsbehandlere i situationer, hvor man er alvorligt bekymret for et barn. På netværksmødet kan der ske en mundtlig underretning til socialforvaltningen, når man som fagpersoner antager, at der er brug for foranstaltninger til barn og familie i henhold til Serviceloven. Dette kan altså ske med forældrenes deltagelse og accept.

I det empiriske materiale nævner en kommune, at de har indført "Vækstmodellen" (jf. Grønbæk & Pors 2009) som en guide til, at forældresamtalerne bliver strukturerede og får et anerkendende afsæt.

6.5 Værdi 3: Effektiv udnyttelse af de tværfaglige ressourcer

En anden og meget konkret udfordring, hvorpå der peges i selvevalueringen, er, hvordan kontinuiteten og stabiliteten i det tværfaglige samarbejde kan styrkes. 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 etc. Udskiftninger er et vilkår i en foranderlig tid, men den manglende kontinuitet og fremmøde kan der gøres noget ved.

De seks kommuner er i gang med enten at effektivisere de eksisterende tværfaglige team eller har etableret/er ved at etablere nye former for tværfaglige gruppemøder 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.

I en kommune har det været fokus på at effektivisere de eksisterende konsultative tværfaglige team. Der blev for ca. to år siden etableret en ny struktur med otte tværfaglige team, der vægter deres konsultative rolle i forhold til frontpersonalet i dagtilbud og skoler. En evalueringsrapport om de tværfaglige team fra samme kommune viser, at de tværfaglige team har succes med deres konsultative praksis og dermed er et væsentlig led i det forebyggende arbejde på børne- og ungeområdet. I evalueringsrapporten anbefales det, at kommunen ar-

bejder med en eller 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, samt netværksmøder, hvor forældrene også deltager sammen med de professionelle, der skønnes nødvendige at inddrage i løsningen af problemer omkring barnet. På et sådant netværksmøde deltager barnets forældre, pædagogisk personale fra skolen/dagtilbuddet samt myndighedssagsbehandleren fra kommunens børne- og familieafdeling. Mødet skal sikre overdragelse af informationer og indlede samarbejde mellem forældre, skole/dagtilbud og børne- og familieafdeling.

I en kommune har man haft konsultative rådgivende tværfaglige team fra før opsporingsprojektet, og de fungerer nu som omdrejningspunkt for opsporingsprojektet. Ifølge kommunen er der en stigende tendens til, at forældrene deltager i de tværfaglige 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. Kommunen 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, selv om de som forældre ikke deltager, blot de er orienterede.

I forhold til netværksmøderne, hvor forældrene deltager sammen med de relevante professionelle, er forventningen i en anden kommune, at *"de vil være medvirkende til at få alle vinkler belyst"*. Kommunen angiver, at netværksmøderne har medført en *"bedre struktur/formalisering og en løbende dokumentation"*, og de forventes at få *"stor betydning for udviklingen i de enkelte forløb omkring et barn"*. Det vurderes, at netværksmøderne medvirker til, at forældrene bliver involveret tidligere i drøftelserne om deres barn.

8 ud af 12 daginstitutioner i en kommune har afholdt møder, hvor opsporingsmodellens dialogredskab er blevet anvendt (se bilag 2). Det kan være tværfaglige møder i de konsultative team, det kan være dialogmøder med forældre og nære professionelle, og det kan være netværksmøder, hvor socialrådgiveren fra familieafdelingen deltager. Det fremhæves, at opsporingsmodellens dialogredskab betyder, at man får *"snakket hele vejen rundt"*, og at der er et klarere fokus på mødets indhold og formål. En skoleleder fortæller, at de har brugt dialogmøder *"en del"*, og fremhæver, at det er en fordel at holde mødet både med deltagelse af forældrene og socialrådgiveren, da en mundtlig underretning er at foretrække frem for en skriftlig underretning⁶. Skolens medarbejdere har været glade for det, og skolelederen vurderer, at mødet bliver brugt systematisk, når der er behov for det. Dialogmødet (eller netværksmødet) medfører en øget dialog mellem parterne og en udveksling om, hvordan de enkelte parter hver især ser barnet⁷. Mødet gør også, at skolen med det samme ved, om *"visitationen har oprettet en sag eller ej"*, hvilket ikke har fungeret før.

Endelig vurderer den pågældende skoleleder, at dialogmødeformen styrker det faglige arbejde indirekte. Også børnehavelederen har prøvet dialogmødet, og i den pågældende bør-

⁶ Det skal her bemærkes, at der i kommunerne tilsyneladende råder en del usikkerhed om den skærpede underretningspligt, også jf. Barnets Reform (Servicestyrelsen 2009).

⁷ Dialogmødet er typisk et møde alene mellem de professionelle, der omgås barnet i dagligdagen, og forældrene, men her bruges begrebet i samme betydning som et netværksmøde. Der er således endnu ikke endnu en fælles begrebsforståelse af mødetyper kommunerne imellem.

nehave bruger de det – ligesom i skolen – systematisk, hver gang et barn ikke trives. Børnehavelederen fortæller, at fordelene er, at der kommer ”*andre øjne på fra starten*”. Herigenem skabes en bedre basis for at hjælpe barnet fra starten, fx ved at man får skabt kontakter til andre faggrupper tidligere i forløbet.

Dialogmødeformen hjælper med til, at de områder af børns eller familiers vanskeligheder, der ikke hører til i daginstitutionens regi, bliver overbragt til de rette personer i forvaltningen. Indførelsen og anvendelsen af dialogmødet har været uden deciderede udfordringer og barrierer. Børnehavelederen fortæller dog, at det indimellem kan være svært at arbejde på tværs af projektgrupper. Selvom dialogmøderne bruges og fungerer i kommunen, kan skriftlige underretninger stadig blive aktuelle, især når det er umuligt at få forældrene med i et samarbejde.

6.6 Metode 1: Ekstern supervision og sparring

Fire af de seks kommuner er per april 2011 i gang med at styrke den udadgående, tværfaglige, konsultative rådgivningsfunktion, men gør det på meget forskellig vis. I en kommune har man fx en trivselscafé, hvor psykolog og socialrådgiver kommer ud på skolen to gange om måneden. De er der ca. tre timer ad gangen og tager imod fx forældre, dagplejere og lærere. Tilbuddet benyttes især flittigt af lærerne, men også forældre kommer og banker på. I to andre kommuner har man henholdsvis frigjort en AKT-medarbejder og en tidligere støttepædagog som sparringspartnere for dagtilbud, skoler og sundhedsplejen.

I en kommune har man et team i hvert distrikt, som efter en coach-uddannelse to og to skal ud og sparre med dagtilbuddenes personale og dagplejen.

I nogle kommuner har man udvidet det konsultative team på skolerne, så det også består af en socialrådgiver. I en kommune er tanken, at PPR-psykologerne i langt højere grad end tidligere skal være konsultative i forhold til skolerne. I en tredje kommune består det konsultative team på skolen af fysioterapeut, psykolog og socialrådgiver, som kommer til konsultativt møde på skolen en gang månedligt. De konsultative team trænes i samme kommune i mødefacilitering.

Men ellers skal den eksterne løbende supervision gennemføres af fagprofessionelle uden for institutionen/skolen, da de ikke er en del af dagligdagen i klassen eller på skolen og derfor kan se børnene med andre øjne end dem, der dagligt omgås børnene.

Denne eksterne sparring er især svær at iværksætte på skolerne, da der i forvejen er mange konsulenter og konsultative funktioner på skolerne, og de måske varetager denne funktion. Ingen af kommunerne har for tiden erfaringer med den eksterne sparring og supervision.

6.7 Metode 2: Småbørnsteam

Alle kommuner i projektet skal have fokus på de helt små børns trivsel og etablere småbørnsteam med professionelle, der har en særlig viden på dette område, for at sikre viden hos

sundhedspleje og dagtilbud om, hvordan de helt små børn kan give signaler om manglende trivsel. I april 2011 har fire af de seks kommuner etableret et eller flere småbørnsteam.

Der er i imidlertid mange forskellige måder at gøre dette på. Nogle kommuner har valgt at organisere centrale vidensteam, andre at lave distriktsteam.

Som led i projektet og som led i *Den tværfaglige model* i en kommune er der etableret fokusgrupper for småbørnsområdet. Fokusgrupperne er ikke decideret udviklet til projektet, men man søger i kommunen at koble fokusgrupperne sammen med projektets ide om et småbørnsteam. Fokusgruppen er et tværfagligt småbørnsteam og består af en sundhedsplejerske, en psykolog, en tale-/hørekonsulent, en afdelingsleder for dagplejen eller en daginstitutionsleder. De afholder faste møder i hvert område/hver dagsinstitution hver 2. måned. Formålet med fokusgruppen er at give dagplejere, dagplejepædagoger og pædagoger mulighed for at få tværfaglig sparring ”på en konkret sag og/eller på en problemstilling/faglig udfordring”, som det hedder i selvevalueringen. Gennem dette arbejde støtter fokusgrupperne samtidig medarbejdernes handlekompetence og faglige udvikling.

En kommune beskriver, at de to småbørnsteam har afholdt de første møder og drøftet deres rolle i forhold til projektet. I det sidder en psykolog, en fysioterapeut, en talepædagog og en repræsentant fra alle daginstitutioner.

I en anden kommune er man godt i gang og har gode erfaringer. I denne består småbørnsteamet af en socialrådgiver, en psykolog, en fysioterapeut, en talepædagog, en sundhedsplejerske, en dagplejepædagog samt børnehave- og vuggestuerepræsentanter. Dagplejepædagogen tager fx ”sager” op og bringer dem tilbage til dagplejen. Det er således dagplejepædagogen, der er rådgiver og sparringspartner for de enkelte dagplejere og derfor vurderer, hvornår hun har behov for sparring og rådgivning i småbørnsteamet. I samme kommune er der tillige et småbørnsteam for skoleområdet bestående af psykolog, socialrådgiver, SFO-repræsentant, lærerrepræsentant og sundhedsplejerske.

I en tredje version af småbørnsteamet består teamet af en psykolog, en talepædagog, en fysioterapeut, 2 sundhedsplejersker, to socialrådgivere og en repræsentant for daginstitutionerne i distriktet. Her er tilbagemeldingen fra daginstitutionerne, at de mener, at småbørnsteamet kommer for langt væk fra deres praksis, og at pædagogerne derfor ikke bruger småbørnsteamet i det omfang, der kunne være behov for det, eller at de venter for længe med at præsentere en ”bekymring”. Her holdes møderne en gang om måneden på et fast tidspunkt. Når der ikke skal drøftes konkrete børn på møderne, har man i småbørnsteamet en plan for, hvilke relevante emner og temaer der kunne drøftes i småbørnsteamet.

6.8 Metode 3: Trivselsskema: Kort fokus på alle børn

Alle seks kommuners arbejdsgrupper har arbejdet med, hvordan de vil implementere trivselsskemaer for børn i alderen 0-10 år. Skemaet og den medfølgende vejledning er blevet målrettet de forskellige brugere, sundhedsplejen, dagplejen, daginstitutioner og skoler. Alle kommuner er opmærksomme på, at dialogen med forældrene er vigtig, og i en kommune har projektgruppen for at styrke dialogen med forældrene fx udarbejdet en forældreinformationspjece, hvor forældrene informeres om formålet og anvendelsen af trivselsskemaet.

En enkelt kommune har gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt alle kernemedarbejdere samt tre medarbejdere i hver skole, SFO, daginstitution og i dagplejen. Resultaterne viser, at over halvdelen mener, at trivselsskemaet kan medvirke til, at alle børn ses, og til at opspore børn i vanskeligheder. Spørgeskemaundersøgelsen tegner endvidere et billede af, at der er et behov for en præcisering af rammerne omkring den opfølgende faglige dialog i forbindelse med trivselsskemaet, idet 36% siger, at de i høj grad/meget høj grad har brug for en sådan præcisering, og 31% siger, at de i nogen grad har brug for en sådan præcisering. Selvevalueringsgruppen tolker medarbejdernes svar som:

- At det er vigtigt løbende at støtte medarbejdernes implementering af metoder.
- At lederen som rammesætter omkring dette er vigtig.
- At den systematik, som ligger indlejret i projektets metoder og redskaber, har betydning for medarbejdernes handlekompetence i forhold til arbejdet med børn i udsatte positioner og dermed på sigt vil have en gavnlig effekt for børnene.
- At der er stort engagement i – og tilfredshed med – at anvende trivselsskemaet som en metode til både at styrke indsatsen i forhold til børn i udsatte positioner og i forhold til, at det kan styrke fagligheden/handlekompetencen.

I en kommune bruger man trivselsskemaet (jf. bilag 1) på dagpleje- og daginstitutionsområdet. På skoleområdet er der sket få ændringer af det, og sundhedsplejeområdet har tilføjet et par andre refleksioner dertil. Skemaet skal bruges to gange om året tilpasset de enkelte arbejds gange.

En skoleleder fortæller, at man på den pågældende skole arbejder med at integrere trivselsskemaet med de elevvurderinger, der allerede foregår.

En souschef i dagplejen påpeger, at udfyldelsen af trivselsskemaerne kommer til at tage tid, og at det er et praktisk problem i at finde denne tid, fordi dagplejerne ikke kan gå fra børnene på samme måde, som pædagogerne i en institution kan. Derudover forventer hun, at det faktum, at dagplejerne ikke nødvendigvis er uddannede, kan blive en stor udfordring i anvendelsen af skemaerne. I dagplejen skal trivselsskemaet bruges i maj og november og gælde alle børn. Tidligere blev der udelukkende overleveret viden om "*problembørn*".

Trivselsskemaet startes i en kommune op i dagpleje, dagtilbud, sundhedsplejerske, SFO og skole fra 1.4.2011. På nuværende tidspunkt har trivselsskemaet været afprøvet i et udvalg af daginstitutioner og SFO'er, og personalet har i gruppeinterview (som led i kommunens egen evaluering af opsporingsmodellen) givet positiv tilbagemelding, hvad angår anvendeligheden af skemaerne og den tid, det tager at udfylde dem. Forventningen til trivselsskemaet er, at det "*vil medvirke til, at der kommer form, struktur og systematik på den tidlige bekymring*", og at det vil betyde en større grad af forældreinddragelse.

Derudover beskriver en kommune, at trivselsskemaet "*gør det mere legalt at være bekymret*". En skoleleder giver udtryk for en forventning om, at det kommer til at give "*noget systematik og fælles refleksion*", men indvender, at fire gange om året muligvis er for mange gange at skulle udfylde skemaet. En institutionsleder giver udtryk for, at hun forventer sig meget af trivselsskemaet, fx i form af et øget fokus på de stille børn, og at arbejdet med ske-

maet vil give et overblik. Skemaerne fører altså noget mere arbejde med sig, men institutionslederen anfører, at det vil give mere kvalificeret arbejde og give en højere faglighed. Sidstnævnte faktor er efter hendes mening grunden til, at skemaet er blevet modtaget så positivt af pædagogerne: *"De kan se fagligheden i det"*. I en kommune påpeges det, at det er en udfordring med trivselsskemaet, at medarbejderne føler, at de har tiden og ressourcerne til at se alle børn.

En kommune er nået frem til, at skolerne bruger deres elevplaner som trivselsskemaer⁸. Skolerne oplevede det som dobbeltarbejde, hvis der skulle være endnu et skema. Elevplanen udfyldes på skolen hvert halve år.

Alle kommuner har fået positive tilbagemeldinger fra frontpersonalet (pædagoger og lærere) på trivselsskemaerne. Den umiddelbare tilbagemelding er, at det er ret spændende at komme til at arbejde med. Dagplejerne har fx prøvet en runde med trivselsskemaet, og kommunen fortæller, at de har taget positivt imod skemaet, fordi de får set alle børn. Generelt er det kommunens vurdering, at der ikke opdages nye børn, der ikke trives, men det positive ligger i, at skemaet har struktureret vurderingen og den efterfølgende drøftelse af børnene.

Nogle kommuner giver udtryk for, at nogle medarbejdere er lidt bekymrede for, at man grupperer børnene eller sætter dem i "kasser", hvilket kan virke negativt stemplende. Dette søges undgået i sprogliggørelsen af skemaerne, fx ved at tale om et barn i "rød zone" frem for et "rødt barn" (jf. bilag 1).

En skoleleder fortæller, at de på den pågældende skole er i gang med at implementere trivselsskemaet, som skal inddrages ved de kommende skole/hjem-samtaler. Skolelederen fortæller, at opstarten af arbejdet med trivselsskemaerne kolliderede med, at lærerne var i gang med at udfylde elevplanerne, hvilket ikke var hensigtsmæssigt i forhold til lærernes arbejdsbelastning. Skolen har endnu ingen erfaringer med at bruge skemaerne i praksis.

En børnehaveleder fortæller, at arbejdet her sandsynligvis vil blive koblet til handleplanerne – enten som et arbejdsredskab til handleplanerne eller en erstatning for handleplaner. Børnehaven har i forvejen mange børn, der har en handleplan. Det er man i gang med at planlægge, ligesom man er i gang med at finde ud af, hvordan de videreformidler til forældrene, at et barn er i "rød zone" (det vil sige, at barnet udviser tegn på svære problemer). Ved indførelsen af et nyt skema oplever lederen, at det er vigtigt, at hun er klædt godt på til arbejdet. Hun oplever ikke, at informationsmødet gav hende tilstrækkelig information, hvilket siger noget om, at et enkelt informationsmøde om opsporingsmodellen og dens redskaber ikke er tilstrækkelig information. Ifølge børnehavelederen har nogle forældre givet udtryk for en bekymring for, at arbejdet med trivselsskemaet vil give ekstra arbejde for det pædagogiske personale, og at tiden tages fra børnene. Næste trin er således at gøre forældrene vidende om nytten af trivselsvurderingen via skemaet også for deres barn.

I en kommune er trivselsskemaet blevet anvendt første gang i januar, og det vil blive brugt igen i april og i oktober. Dagplejen i et af de involverede områder i kommunen er dog

⁸ Bemærk, at EVA's evaluering (2008) *"Arbejdet med elevplaner. En national undersøgelse af erfaringer"* viste, at forskellige formål med elevplanen kan være modsatrettede og skabe udfordringer og dilemmaer i arbejdet med elevplanerne.

forsinket i denne brug og starter først op med skemaet primo marts 2011. Forsinkelsen skyldes bl.a. arbejdet med at finde den rette organisering for den faglige dialog mellem dagplejerne i legestuegrupperne i forbindelse med anvendelsen af trivselsskemaet. Derudover vurderes det, at der ikke i dagplejen er en kultur for at være i dialog med og om hinandens børn på tværs af den enkelte dagpleje, og at organiseringen af den faglige dialog som opfølgning på trivselsskemaet er en *"større logistikopgave"* – konkret ligger vanskeligheden i at få *"organiseret legestuegrupper, hvor det er muligt for dagplejerne at få rum til at lave faglige drøftelser"*.

En kommune ønsker selv at evaluere på brugen af trivselsskemaet, fordi de ikke tidligere har anvendt et skema til at sikre, at alle børn ses. *"Vi er derfor nysgerrige efter at få at vide, om materialet er funktionelt og forståeligt, og om medarbejderne kan se perspektivet i at anvende skemaet. Betyder det rent faktisk, at alle børn ses, og tror de, at det vil få betydning for, at flere børn opspores. Desuden spørges der til, om den enkelte medarbejder oplever, at anvendelsen af skemaet har betydning for fagligheden, den faglige dialog og for oplevelsen af handlekompetence"*.

I en anden kommune har man på de fire deltagende skoler brugt trivselsskemaet siden efteråret 2010, og skolerne synes, at trivselsskemaerne er et positivt redskab i samarbejdet med SFO' en. *"Trivselsskemaerne kan være en hjælp til os i en travl tid, så vi er sikre på at komme rundt om alle børn"*. Det er særligt børn i den "gule zone", som diskuteres.

En dagtilbudsleder oplever, at skemaerne er meget genkendelige, hvilket gør dem let tilgængelige. Hun vurderer, at der ikke er nogen modstand mod brugen af trivselsskemaerne: *"Det har givet en vigtig vi-følelse i forhold til at arbejde med og for det samme"*, som det er tilfældet med trivselsskemaerne.

6.9 Metode 4: Overgange: Viden må ikke gå tabt i overgange

Det generelle billede er, at de enkelte kommuner inden projektet ikke havde en ensartet og samlet måde at arbejde med overgange på. Alle kommuner har arbejdet med at udvikle overgangsskemaer, som registrerer alle børn ved overgang fra en institution til en anden og danner grundlag for en samtale, hvis barnet har behov for særlig opmærksomhed. En kommune har valgt at anvende trivselsskemaet som overgangsskema.

I en kommune er det en del af kommunens børne-, unge- og familiepolitik at skabe sammenhæng i barnets liv udmøntet på den måde, at alle overgange opleves gnidningsfrit og positivt. For at sikre kontinuitet i opsamling af viden om det enkelte barns udvikling og gode overgange aftaler institutionerne procedurer for overgange, og der overleveres oplysninger på skrift om det enkelte barn efter aftale med forældrene i form af en samtykkeerklæring. Arbejdet med overgange sker ud fra en anerkendende og ressourceorienteret tilgang.

I en kommune står man over for en række skolesammenlægninger. Indtil disse er faldet på plads – og der kommer klarhed over, hvilke skoler der skal modtage hvilke elever – kan overgangsarbejdet ikke gå i gang. Men materialet til arbejdet er udarbejdet.

En skoleleder fortæller, at man netop har brugt overgangsskemaerne for første gang, og at lærerne var lidt frustrerede, fordi de nye skemaer mindede meget om de skemaer, de har i forvejen.

En kommune har overgangsmodeller fra dagpleje/vuggestue til børnehave og fra daginstitution til skole. Derudover bliver en overgangsmodel fra sundhedsplejen til dagplejen klar i løbet af marts. Overgangsmodellerne afprøves fra marts/april 2011.

En skoleleder i en kommune fortæller, at de har fået Barnets bog, og at den skal udfyldes i børnehaven i forhold til skolestart fra næste år. I Barnets bog er det skemaer for overgangen fra sundhedsplejerske til dagpleje/vuggestue, fra dagpleje/vuggestue til daginstitution og fra daginstitution til skole, der som minimum skal udfyldes.

Overgangsaktiviteterne minder om dem, der var i forvejen, oplyser skolelederen, men fx prøver de at få støttetimer ind allerede i børnehaveklassen for på den måde at arbejde forbyggende. Skolelederen oplever, at det er en god ide med møder mellem forældre, repræsentanter fra skolen og pædagoger inden skolestart om de børn, der eventuelt kan være i problemer.

En dagtilbudsleder fra en kommune fortæller, at der arbejdes med overgangsskemaer fra børnehave til SFO. Hun betoner, at det nye er, at arbejdet er systematiseret, så det ikke længere foregår på mange forskellige måde i kommunen. Hun vurderer, at det er en stor opgave for personalet, men at denne oplevede belastning løbende vil forbedres. Hun ser en fordel i, at forældrene også bliver mere vidende om, hvad der bliver overleveret til skolen gennem den nye praksis. I en kommune opridses elementer i den generelle respons på redskaberne. Heriblandt at det er *"godt, at vi (daginstitutionerne) også får overgangsskemaer, når vi modtager børn"*, og *"rart, at der kommer system i overleveringerne mellem institutionerne, og at det er genkendelige værktøjer"*.

6.10 Metode 5: Dialogmodel: Effektive møder

Alle de seks kommuner har taget den i projektet udviklede dialogmodel til sig som et redskab til at effektivisere mødevirksomheden og gøre det tydeligt for deltagerne, hvad der er mødets fokus og forventede resultater.

Dialogmodellen anvendes som redskab til indledningsvist at tydeliggøre mødets hensigt og afslutningsvist evaluere mødet i forhold til "domænerne" sparring/vejledning, refleksion, analyse og beslutning om indsats. Der er også nogle kommuner, der særligt til møder, hvor forældrene deltager, vælger vækstmodellen, hvor det anerkendende perspektiv er mere fremtrædende. Uddannelse i anvendelsen af dialogmodellen og vækstmodellen er i en række af kommunerne undervejs som en del af den planlagte kompetenceudvikling.

I en kommune beskrives det, hvordan de finder dette redskab vigtigt, og at det både er *"simpelt og til at gå til"*, men *"samtidigt skal det også være så overordnet, at det kan bruges til alle slags møder og af alle faggrupper"*. Derfor har arbejdet med dialogredskabet *"drillet"*.

I en anden kommune er der udsendt skabeloner for mødeafholdelse, som alle er blevet bedt om at benytte. Mødefacilitatortræningen er planlagt med forventet start marts 2011.

Man er interesseret i at evaluere på, om dialogskabelonen opleves som relevant af mødedeltagerne, og om den er *"en vejledning og hjælp til at sikre, at mødet følger de intentioner, vi har"*. Og det samme gælder brugen af mødefacilitatorer.

Dialogmodellen er i en kommune blevet introduceret og anvendes og implementeres i det tværfaglige og monofaglige møde. Man arbejder sideløbende med at *"udvikle konsultative praksisformer"* gennem kompetenceudvikling for alle deltagere i det tværfaglige samarbejde. *"Alle oplever det som en udfordring at afholde det gode tværfaglige møde og især den udfordring, der består i at holde et tværfagligt møde, hvor forældre deltager"*. Derfor skal der i projektet holdes *"kontinuerligt fokus på rammen for det professionelle møde og dermed på ledelse af møderne og mødernes proces"*.

6.11 Metode 6: Tovholder, der skal koordinere dialogen og indsatsen

Kommunerne skal ifølge aftalen arbejde med, at der udpeges en tovholder i ethvert forløb omkring et barn for at sikre den løbende koordinering og kontakt til alle samarbejdspartnere, især til forældrene. De fleste kommuner ser tovholderfunktionen i tilknytning til den tværfaglige mødestruktur, som de har etableret.

6.12 Metode 7: Barnets Reform: Reaktion på underretninger

Dette punkt handler om at integrere ændringerne i Serviceloven som følge af Barnets Reform. Det drejer sig om tydeliggørelsen af underretningspligten og retten som underretter til at få en tilbagemelding på sin underretning (jf. § 153) samt om muligheden for (om nødvendigt) at udveksle oplysninger om et barn uden forældrenes samtykke (§ 49a).

Men ud over at sikre, at der er de nødvendige procedurer herfor, og at Barnets Reform indgår i projektets kompetenceudvikling, har kommunerne under dette punkt lagt vægt på, at der ikke bliver behov for underretning ved et tidligt og tæt forældresamarbejde, hvor der sammen med forældrene sættes tidligt ind over for et barn, der ikke trives.

Punktet knytter således an til en styrkelse af frontpersonalets kompetence til forældresamtaler og netværksmøder og dialogmøder med forældrene⁹.

I samme forbindelse skal der være opmærksomhed på, at der kan være situationer, hvor underretter skal underrette med det samme, nemlig når de professionelle tæt på barnet (sundhedsplejersker, pædagoger, lærere m.m.) antager, at barnet har brug for støtte i henhold til Serviceloven. Det betyder, at fx dagtilbuddet eller skolen i sådanne tilfælde ikke skal have afprøvet alle muligheder for støtte i eget regi (jf. Servicestyrelsen (2009), s. 36).

Netop i forbindelse med denne vurdering har de nære professionelle omkring et barn brug for sparring fx fra eksterne sparringspartnere, det vil sige, hvornår er problemerne af en

⁹ Dialogmødet er typisk et møde alene mellem dem, der er nært barnet i dagligdagen, og forældrene, mens netværksmøder er de møder, hvor myndighedssagsbehandleren fra socialforvaltningen deltager.

sådan karakter, at de kan løses inden for eget regi, og hvornår har barnet brug for støtte i henhold til Serviceloven.

Ingen af de seks kommuner beskriver eksplicit, hvordan der skal reageres på underretninger, men der er opmærksomhed på, at der i den videre afprøvning skal være særligt fokus på lovændringerne i Serviceloven som konsekvens af Barnets Reform.

Tydeliggørelsen af underretningspligten er netop vigtig, da den primære målgruppe for det foreliggende projekt er børn med behov for særlig støtte i henhold til Serviceloven. Af samme grund er informationsformidlingen, fx i form af kurser og lignende, om indholdet af Barnets Reform en vigtig del af opsporingsprojektet.

7 Den fremtidige forankring

Det generelle billede er, at der er gjort rigtig meget i implementeringsprocessen for at sikre information til alle involverede, god planlægning af aktiviteter, hensigtsmæssig projektorganisering og sidst men ikke mindst etablering af et grundlag for en aktiv og meningsfuld medvirken i udviklingen af opsporingsmodellen. Således er der skabt et godt grundlag for den videre proces med afprøvning af opsporingsmodellen i praksis.

Man kan tale om fire grundelementer i en god implementering: 1) implementeringsplan, 2) forandringsledelse, 3) brugerinvolvering og 4) evaluering.

I forhold til denne model vil det fremme den fortsatte fastholdelse og afprøvning af opsporingsmetoden, at der for det første fortsat er vægt på selve planlægningsdelen – og her er det vigtigt, at planen er realistisk i forhold til øvrige aktiviteter på området, og at den er tydelig i sin aktivitetsbeskrivelse både overordnet og detaljeret for dagplejen, den enkelte dagsinstitution, skole mv.

For det andet vil en tydelig forandringsledelse fremme en afprøvning. En forandringsledelse som har handlekraft til at gennemføre beslutninger ude i institutioner, skoler mv., og som evner strategisk kommunikation både opadtil (styregruppe og politisk udvalg), udadtil i forhold til resten af kommunen og indadtil i forhold til de ledere og medarbejdere, der skal gennemføre projektet i praksis.

For det tredje er kommunikationen med forældrene afgørende, således at de forstår projektet og betydningen af deres rolle i samarbejdet.

For det fjerde er kommunernes selvevalueringer og den løbende erfaringsopsamling med afprøvning af og refleksion over, hvad der virker godt og mindre godt med henblik på læring, fremmende for projektets fremadrettede udvikling og forankring.

Mere specifikt kan der peges på følgende forhold, som vil kunne fremme implementeringen, fastholdelsen og afprøvningen af opsporingsmodellen fremadrettet:

- Det drejer sig om, at "mindsettet" skal ændres – derfor er det fremmende, at der er strategisk kommunikation og dialog helt ud i den enkelte stue i dagtilbuddet og den enkelte klasse i skolen over ledelsen i forvaltningen og op til udvalgsfolk – alle skal kunne se og forstå meningen med at ændre eller justere det eksisterende.
- Det skal fortsat tydeliggøres, hvordan de enkelte metoder og redskaber skal anvendes i praksis af medarbejderne, netop fordi hele opsporingsmodellens implementering og afprøvning er afhængig af, at den enkelte frontmedarbejder rent faktisk udfører de aftalte opgaver.
- Sammenhængen mellem de enkelte redskaber og metoder i opsporingsmetoden, herunder hvordan de understøtter hinanden, skal løbende tydeliggøres.
- Afprøvningen af metoder og redskaber i opsporingsmodellen skal knyttes an til det tværfaglige arbejde i kommunerne som det fælles redskab.

- Lederne på forskellige niveauer skal fortsat understøtte afprøvningen af redskaber og metoder på deres områder og skal fortsat være involveret i projektet via aktiv deltagelse i arbejdsgrupper, arbejdsseminarer mv.

Det er fortsat vigtigt, at der er medarbejdere, som bliver uddannet og får ressourcer allokeret til at være nøglepersoner, kernemedarbejdere, ambassadører eller lignende for projektet, således at de kan udbrede deres kendskab til projektet til deres kolleger, herunder nyansatte, og samtidig være en slags ”forbindelsesofficerer” mellem projektets ledelse og de medarbejdere, der skal afprøve opsporingsmetoden.

Der er en række kommuner, der peger på, at dagplejen har særlige udfordringer med at implementere projektet som følge af dens særlige forhold. Imidlertid er netop dagplejen væsentlig, da langt de fleste 0-3-årige børn i projektkommunerne passes i dagplejen, hvorved dagplejen spiller en meget væsentlig rolle i den tidlige opsporing. Det vil være fremmede for den fremadrettede implementering, at der er fokus på dagplejens særlige udfordringer og på kommunernes erfaringer med, hvordan de kan håndteres.

Der er endnu ikke gjort mange erfaringer med selve afprøvningen af opsporingsmetoden, men der er ingen tvivl om, at indførelsen af redskaber og metoder vil påvirke de eksisterende arbejdsgange og betyde ændringer i såvel fagpersonalets som frontmedarbejdernes daglige arbejde. Der er allerede – og der vil i den kommende periode – blive gennemført en væsentlig del af den kompetenceudvikling, som vil være fremmede for medarbejdernes kompetencer til at ændre arbejdsgange og anvende opsporingsmodellen i praksis.

Litteratur

- Andersen, J. (2006): *Børn med særlige behov – og dagplejen*. København: FOA & Udviklingsforum I/S.
- Amskov, J.B.; F. Iversen & A. Fabricius (2004): *Når vi flytter sammen – ledelse af kommunale fusioner*. KL og KTO.
- 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.
- 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. Angeles, Gemma 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, Aggression and Family Research Unit, University of Valencia, Avda, Spanien.
- Christensen, E. (1996): *Daginstitutionen som forebyggende tilbud til truede børn – en undersøgelse af 796 daginstitutioner*. København: SFI 96:05.
- Dalgleish (1988): Decision making in child abuse cases: Applications of social judgment theory and signal detection theory. I Dalgleish: *Human judgment. The SJT View*.
- Det Kriminalpræventive Råd (1994): *Overgreb mod børn – ser vi det? Gør vi noget?* – en håndbog.
- Duggan, A.; L. Fuddy, L. Burrell, S.M. Higman, E. McFarlane, A. Windham & 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, Morten (2004): *Faglighed og tværfaglighed. Vilkårene for samarbejdet mellem pædagoger, sundhedsplejersker, lærere og socialrådgivere*. København: Akademisk.
- Gredig D. og P. Sommerfeldt 2007: *New Proposals for Generating and Exploiting Solution-Oriented Knowledge*. University of Applied Sciences Northwestern Switzerland, Olen.
- Grønæk, M. og Pors. H. (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.
- Kerryann Walsh et al. (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.
- Krane, Julia & Linda Davies (2000): *Mothering and child protection practice: rethinking risk assessment*. Child and Family Social Work 2000.
- McNamara, E., E. B & Lareau, A. (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, Jill (red.) (2009): *Socialt udsatte børn i dagtilbud – indsats og effekt. Sammenfattende rapport*. AKF, DPU, NIRAS Konsulenterne og UdviklingsForum.
- Mehlbye, Jill (2006): *Seksuelle overgreb på børn og unge på døgninstitution – omfang og indsats*. AKF Forlaget.
- Petersen, H. (2003): *Strategisk kommunikation – kvalitetsstyring og måling*. Samfundslitteratur.
- Ploug, N. (2005): *Social arv – sammenfatning*. København: Socialforskningsinstituttet 05:10.
- Ploug, N. (red.) (2007): *Social arv og social ulighed*. Social Pædagogisk Bibliotek, Hans Reitzels Forlag.
- Ream, R.K & Palardy, G.J. (2008): Reexamining Social Class Differences in the Availability and the Educational Utility of Parental Social Capital. *American Educational Research Journal*, 45: 238-273.
- Sayfan et al. (2008): *Childrens' expressed emotions when disclosing maltreatment*.

Servicestyrelsen (2011): *Dialog om tidlig indsats. Udveksling af oplysninger i det tværfaglige SSD-samarbejde og fagpersoners underretningspligt.*

Sloth et al. (2007): *Evaluering af loven om pædagogiske læreplaner. Slutrapport.* Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender.

Stowman, Stephanie A. et al. (2005): Assessing child neglect: A review of standardized measures. *Agression and Violent Behavior*, 10 (2005): 491-512. University of Nevada, Las Vegas, Department of Psychology, US.

Sundell, Knut (2007): *Barnvårdsutredningar – en kunskapsöversikt.* Gothia Förlag, Stockholm.

English Summary

Jill Mehlbye, John Andersen & Maj-Britt Høybye Hansen

Upgrading Early Initiatives – Developing and Testing the Detection Model

The task of the research project

This project concerns the development, testing and knowledge acquisition of effective early detection methods with a view to upgrading the early initiatives targeting socially vulnerable children between the ages of 0 and 10 early in their lives and before problems escalate. The development work is being carried out in close cooperation between six municipalities: Assens, Haderslev, Kerteminde, Norddjurs, Viborg and Vordingborg and AKF, UdviklingsForum (Development Forum) and the Danish Evaluation Institute.

The researchers' tasks are, together with the local authorities, to develop a detection model with methods and tools for early detection of children displaying social problems to a larger or smaller extent or indications that problems are beginning to develop, and to support implementation and model testing in the municipalities concerned.

The local authorities' task is, together with the researchers, to develop a detection model and subsequently implement and test it in their own municipalities.

Description of the detection model

Early detection with subsequent early initiatives involves both discovering any problems at an early stage, and being able to act quickly and skilfully when a child is discovered that has problems or is about to develop problems.

The project's primary target group is children who require special support, cf. section 52 of Serviceloven (the Danish Social Services Act), but it covers all children between the ages of 0 and 10, with a special focus on children requiring special attention to avoid more intrusive initiatives at a later point in their lives.

The detection model includes methods and tools at three levels: individual level (individual employees), collective level (close working community) and organisational level (the way in which the municipality has chosen to structure how it solves tasks).

During the process with the six municipalities it was important that the model was based on a common set of core values and common principles for early detection that could be adopted by all municipalities and the research institution.

The following values and principles were adopted as the basis for the detection model:

- The child's behaviour should be seen in the social context in which the child exists.
- The parents should not simply be involved and heard. They must be active collaborators.

- The multi-disciplinary cooperation and professional resources involved must be given high priority.

The children must be seen and understood in the context in which they live and are part: This could be the group of children in the day-care centre, the class at school or the family situation in which they live. In other words, the project is based on system theory and children development model in which the point of view on children is the individual child's resources and scope for development rather than the child's problems alone.

Priority is given to *parents being active collaborators* in the cooperation with the professionals when their child displays problems. In other words, they take part in all meetings concerning their child as far as possible, and they are listened to, including their suggestions for any solutions to the child's problems, and are provided with a high level of information.

A multi-disciplinary approach is given priority in the professional cooperation, which involves using each other's competences for developing a common language with a common view of children and understanding of children's problems. There must be scope for individual professionals to reflect and for common professional reflection within the individual's own institutional frameworks; however, multi-disciplinary reflection and joint action, i.e. cooperation with other professional groups, are also core elements of the joint detection in situations where other professional groups' knowledge is required and action across professional groups and institutions is necessary. The working procedures in this cooperation must be rapid and visible, particularly when action is required in relation to a child or a family.

The following tools and methods were developed and selected for efforts to upgrade the early detection initiatives:

- Continuous upgrading of the professional skills of the teaching staff through regular external professional sparring
- A special focus on and special knowledge sharing concerning very small children by establishing a childcare team for infants in each municipality.
- A wellbeing form for regular systematic assessment of all children's wellbeing and development (see appendix 1).
- A transition form that follows all children during the transition from one institution to another to promote common knowledge sharing, facilitate the children's transition and ensure that the recipient institution/school is ready to receive the child, particularly when children with special needs are involved.
- A dialogue model for meetings on a child/children.
- An "anchor person" for each child and at every meeting who is responsible for coordinating information and for ensuring that decisions are implemented in real life.
- The prioritisation of implementing Barnets Reform (the Child's Reform) with a view to strengthening cooperation between the decentralised institutions (day care and schools), healthcare, childminders and the municipalities' social services

concerning the joint assessment and any reports, and ensuring a rapid response to reports filed.

External professional sparring: The *continuous upgrading of the professional skills* of the professionals involved is an important tool in early detection. Professional skills and readiness to act are to be strengthened so that professionals both see the children and act in relation to the children that need support. To ensure the continuous skills upgrading and further professional development, it has been agreed that *continuous external sparring* is to be ensured by an “external consultant or the like”. This will give the teaching staff the opportunity to discuss uncertainties and questions concerning individual children/individual groups of children with an “expert” and external sparring partner. This person can see the child with “fresh eyes” and ask questions in an attempt to give the staff at the institution/school new angles from which to view the child and group of children. This external sparring is to be carried out in relation to all institutions (schools and day care) and all professionals who are in contact with children during their everyday work (healthcare, childminders). The continuous sparring is to be carried out by a qualified professional selected by the municipality (e.g. an educator, psychologist, teacher, social worker).

Infant childcare team: Very young children in particular can be overlooked, probably because their problems are not very visible, and the model therefore specifies that at least one specialised *infant childcare team* comprising professionals with special knowledge on very young children is to be established in each municipality. This team must have both an outreach function, i.e. ensuring municipalities have a high level of knowledge on very young children, and must be available as consultants and advisors when the professionals request help or are unsure about their assessment of very young children.

Specific tools have been developed both for maintaining the continuous focus on children’s wellbeing and development and for knowledge sharing during “transitions”, which will support and develop the professional work. These include a “wellbeing form” and a “transition form”.

Wellbeing form: Some children’s needs for special support and attention are not visible in day-to-day life (quiet children, very well-adapted children). An important part of the detection model is therefore for everyone who is in day-to-day contact with children between the ages of 0 and 10 years to regularly use a *wellbeing form*, in which the development and wellbeing of all children in the institution/school is assessed to ensure that all children are “seen”, and that any lack of wellbeing or problems are revealed as early as possible. At the same time, the wellbeing form is also the pivotal point for professional dialogue during which children’s signals of any lack of wellbeing are interpreted.

Transition form: Knowledge sharing is also necessary *when a child leaves one system to go to another*, to ensure the recipient institution is aware that some children may need special attention and possibly special institutional frameworks, as attention is directed both towards the individual child’s needs and towards ensuring the recipient system adapts to receive the children. Knowledge of each other’s systems and cultures is also required. This applies for example to the transition from day care to school, which involves various institu-

tions with different cultures, frameworks and expectations concerning the children. To ensure this knowledge is shared, it has been decided that knowledge sharing should take place via structured *transition forms*, which are used to disseminate knowledge *from one institution to another*.

During the transition from one institution to another (including school), all children's wellbeing and development is assessed to ensure that important information on a child that could be significant in relation to his/her successful integration in the recipient system is passed on so that the child does not experience escalating problems that are discovered far too late by the recipient system.

Dialogue model: To ensure a targeted structured dialogue and a common understanding of the meeting content and purpose, a *dialogue model* has been developed to rationalise the meeting process and thereby both the multi-disciplinary professional cooperation and cooperation with the parents. The dialogue model is also intended for use during the subsequent meeting evaluation. With the dialogue model, meetings are structured based on the domain of meaning in which one finds oneself. Is it the domain of reflection, sparring, analysis or decisions?

Anchor person function: To ensure that meetings are efficient and decisions are anchored and implemented, while everyone remains fully informed of the process involving a child/a family, it has been decided that *an anchor person* must be appointed in each process and that the anchor person is to function as a coordinator for information dissemination to safeguard that decisions are realised. A special task for the anchor person is to ensure that the parents are fully informed about all decisions concerning their child.

Fast response to reports filed: Information reported to the social services must be processed rapidly, and the decentralised institutions must receive feedback from the social services on the extent to which action will be taken in response to the information reported. They can then adapt their work with the family and child based on this knowledge. This necessitates a special focus on the opportunities provided by the Child's Reform in relation to discussing children, also without the parents' consent, to find out whether the information should be reported to the social services (cf. section 153 of the Danish Social Services Act). Inspired by the SSP cooperation (school, social system and police), professionals involved with the SSD cooperation (social services, school, healthcare and day care) are now permitted to exchange information in their early preventive work (cf. section 49a of the Danish Social Services Act). The changes in the law also help to clarify when reports should be made and that professionals are entitled to feedback on the information they file if they request it.

Experience in implementing the detection model

According to plan, the model was to be fully implemented in the autumn of 2010 but the process has taken somewhat longer than anticipated.

First and foremost, this is due to the thorough dissemination of information on the model and associated forms and tools to all parts and levels of the municipality while written instructions were to be prepared for the forms, etc. This work has been far more comprehen-

sive than anticipated, particularly because new forms had to be developed, e.g. various transition forms that matched the forms already developed by the municipality.

Numerous replacements at managerial level, extensive staff cuts and reorganisation at administration level have also affected implementation of the detection model. Notably, restructuring in schools has hampered the implementation of the methods and tools for use during the transition from day care to school, as well as the use of wellbeing forms for the systematic regular focus on the pupils' wellbeing in the reception class and up to 4th grade.

During implementation, it has also proved to be vital which role the steering group and working group have played during the development and practical implementation of the model itself.

The detection model is a framework model for early detection in the municipalities. The first tasks the municipalities faced were therefore to fill in the frameworks in relation to the individual points of the model, so that it fitted into the municipalities' child policies, organisational structures and other initiatives in the area, and not least to find the means within the existing frameworks for the special methods that were new in the municipalities' child and youth policies. The latter has not been easy in all the municipalities due to comprehensive cutbacks in local spending.

The municipalities have tackled the task of fleshing out the content of the models' points very differently, which appears to have had a major impact on the further implementation of the model.

In some municipalities, the working group has carried out the work together with the project manager. In others the project manager has been largely in charge of this work. Implementation has been most successful in municipalities where the whole working group has been fully involved in the entire process. Especially in municipalities where the working group has comprised members of the top and middle management levels, the work on and support for the project manager during implementation appears to function best, while the working groups that have comprised members at employee level have not shown the same drive and support in connection with implementation due to the lack of managerial anchoring.

In municipalities where the project manager has been very alone with the work of filling in the content and implementing the model, this has hampered implementation of the model. This applies in particular to cases with inadequate managerial focus, and where the municipality's working group has not played an active role in developing and implementing the model.

All the municipalities have tried to integrate the model in the existing child policy to ensure the project is anchored. A couple of municipalities attempted to integrate the model in existing projects. This meant that the detection model was not visible for the employees and managers in the municipality, which hampered implementation of the model.

Half of the municipalities held kick-off meetings at which the research institution (AKF) presented the model. These were attended by all the employees and managers in the participating local districts. At these meetings, the employees and managers were given a detailed review of the model and expectations on the part of the municipality for its implementation

and their work with the model. These municipalities in particular are well under way with testing the model. The start-up has therefore had major importance.

All the municipal project managers have made a great effort to directly disseminate information to the municipalities' front-office staff and day-care managers and school principals with varied levels of backing from the heads of the municipalities' administration and departments. This support has proved to be very important when implementing the model.

Inadequate managerial focus on the project of developing and implementing a detection model appears to have hampered implementation and realisation of the following elements of the detection model that in particular require extra resources or redistribution of existing resources in the municipality: the external professional sparring for childminders, day care staff and school staff as well as the establishment of infant childcare teams.

Experience shows that successful implementation of the model requires that all levels related to the field of children in the municipality, in other words, top management, middle management and employees, participate actively in implementing and prioritising this work.

The wellbeing forms are the element in the model that has been most successfully implemented, with day care, including childminders and in some cases schools, regularly focusing on the individual children with a view to obtaining a common assessment of and dialogue on their wellbeing and development.

However the schools in some municipalities have been difficult to involve in this work. This is partly because schools in particular have been restructured in the municipalities, and partly because the schools felt they already worked with many forms. The principals in some municipalities also explained that the focus on children's general wellbeing was not within the scope of the work to be carried out in the schools, where teaching is the core concern. However, from the project's perspective, the schools are particularly important, as all children between the ages of 6 and 10 are in contact with a school.

The municipalities' social services have not had the same level of perception that they were part of the project, as the perception in some municipalities is that detection and upgrading of the early initiatives should take place in the normal area. Their task concerns mainly filing reports on children with serious problems that cannot be dealt with within the normal area.

This would suggest that some municipalities have paid limited attention to the opportunities and intentions in the Child's Reform, i.e. the cooperation between the social services, healthcare, schools and day care (the SSD cooperation) and the new opportunities for exchanging information also without the parents' consent when the parents' consent cannot be obtained and there is justified concern about a child's circumstances, and the question of whether to report the matter to the social services is under consideration. The same applies to the opportunity for rapid feedback concerning reports at the request of the person filing the report. It cannot be excluded that this may be in full swing, but the municipalities may not associate it with the detection project (alone).

Experience concerning testing the methods

The report from the municipalities is that both at management and employee level, people are very satisfied with the detection model, which fits in well with the municipalities' policies and strategies in the area. The childminders in particular are very enthusiastic about their participation in the project and feel it gives them a professional boost and reflects appreciation of their work.

This has strengthened the municipalities' motivation for realising the project because the background for the municipalities' participation in the detection project was that they would like to strengthen their existing work.

The core values and principles for the model closely approximate the existing core values and other initiatives, particularly in the municipalities currently implementing the ICS model and LP (learning and education) model, which are both based on the child's interaction with his/her surroundings and understanding for and analysis of this interaction.

However, some of the municipalities report that disseminating the model's core values, i.e. the systems theory approach to analysing the child's problems, has been a special challenge. Educators, teachers, community nurses and particularly childminders are more used to focusing on individual children rather than seeing them in their social context interacting with their surroundings, and to thinking in terms of practical courses of action.

In relation to the individual elements of the detection model, the municipalities have worked in particular on introduction of a systematic approach (viewing the child and any problems he/she may have in a social context), organisation of the multi-disciplinary cooperation and rationalisation of the meetings by using the dialogue model, upgrading interviews with parents and using wellbeing forms, particularly in day care and at childminders, and to some extent transition forms when the child moves from one institution to another.

Those involved are particularly satisfied with the wellbeing forms, which are to be used to focus on individual children. These are reported to provide a very different systematic approach to assessing individual children. The childminders in particular express satisfaction, while the schools in some municipalities are more reserved, as they already have pupil development plans that focus on the learning aspect in particular.

The transition form with subsequent assessment meeting has also been met with great satisfaction. Now the schools, for example, will be given the same form for all the children regardless of which day-care centre they come from. This is also expected to promote and enhance the professional dialogue between the schools and day-care centres.

As regards rationalising meetings, the municipalities are well under way with eg training meeting moderators and using the dialogue model developed during the project to align expectations before the meetings, structure the course of the meetings and subsequently evaluate and analyse the meetings.

In April 2011, the infant childcare teams and the external sparring for front-office employees were continuing in a few municipalities, though mostly at a planning stage, and had not been fully implemented. In addition, not all municipalities have included social workers in their family administration in the work concerning early detection and thereby in the multi-disciplinary cooperation.

Future challenges

During the coming year, the entire model must be tested and a method found for continuous knowledge acquisition concerning the model's effectiveness in relation to "discovering" children requiring special attention and possibly support at an early point.

In specific terms, the detection model can result both in a less pronounced need for initiating intrusive support and measures for children in vulnerable circumstances, and in a special focus on the child and family and support for the parents and closest caregivers at an early point before a problem begins to escalate being adequate to ensure the child can cope under normal conditions without special support.

Naturally, this is difficult to measure specifically. However, the project will focus on one measurable goal in particular: Do the professional staff feel better equipped to detect early signals that a child is not thriving, and do they experience that they are better equipped professionally to support a child and family when the child experiences problems?

The means are the continuous skills upgrading of professional staff, closer professional cooperation within their own institutions concerning the children's social and developmental wellbeing, closer coordinated multi-disciplinary cooperation, including cooperation between institutions during transitions (when a child moves from one institution to another), and closer cooperation with the parents and any social services during the clarification phase when the child is deemed to have problems or is about to develop problems.

However, if all this is to be "measured", it is vital that the municipalities remain fully focused on the detection model, so that the work that is under way can be further developed and continued.

The challenge for the municipalities will be ensuring that the "drive" is maintained in the professional staff as well as middle and top management, so that the model does not gradually crumble or become forgotten in the day-to-day work, or fade out when new managers and employees are hired.

The research institute will play a vital role in this, partly by continuing to be aware of any new research in the area, and partly through a continuous focus on the individual projects run by municipalities and on the steering group's initiatives in relation to ensuring that the project progresses. This will be achieved both by continuing to hold meetings with the municipalities' project managers, working groups and steering groups, and through regular visits to the municipalities with sparring and advice when required by the municipalities.

Bilag 1: Trivselsskemaet i Projekt "Opkvalificering af den tidlige indsats"

Formål med trivselsskemaet

I den tidlige opsporing af børn som kan have brug for særlig opmærksomhed og støtte, er det centralt, at de fagprofessionelle i sundhedspleje, dagtilbud og skoler løbende er opmærksomme på de enkelte børns trivsel, også selvom de ikke umiddelbart udviser tegn på manglende trivsel. Al forskning viser, at de begyndende tegn på manglende trivsel hos et barn ofte overses, selv blandt de professionelle som dagligt omgås børnene.

Trivselsskemaet har til formål at støtte de professionelle i sundhedspleje, dagtilbud og skoler i den løbende systematiske observation af de enkelte børns trivsel for at sikre, at tidlig opsporing bliver en naturlig del af det professionelle arbejde.

Målet er, at eventuelle tegn på begyndende vanskeligheder ses på et tidligt tidspunkt i problemudviklingen af de nære professionelle, som omgås barnet dagligt. Dermed bliver det muligt at sætte tidligt ind over for børn, der ikke trives eller udvikler sig som forventet.

Trivselsskemaet støtter såvel den individuelle som den kollektive iagttagelse og analyse af det enkelte barns trivsel og udvikling.

Forældrene delagtiggøres i udfyldelsen af skemaet, så man sikrer, at deres iagttagelser indgår i observationen af barnets situation, især hvis der er tegn på, at et barn ikke trives.

Sådan gør man

De professionelle i sundhedspleje, dagtilbud og skoler udfylder et skema for alle de børn, de er i daglig kontakt med. Skemaet udfyldes regelmæssigt fx hver tredje måned. På basis af skemaet drøftes de enkelte børn med de andre professionelle, som man indgår i arbejdsfællesskab med (de andre pædagoger, de andre sundhedsplejersker, de andre lærere m.m.) med særligt fokus på de børn, som udviser tegn på manglende trivsel i større eller mindre grad.

Der udarbejdes et fælles skema (jf. nedenfor) for alle børn i børnegruppen/de børn, man er i daglig kontakt med. I udfyldelsen placeres de enkelte børn i forskellige farvezoner, alt efter hvordan de vurderes at trives eller ej.

Skemaet er tænkt som baggrund for fælles drøftelse og analyse blandt de professionelle af de enkelte børns trivsel efter den systematiske observation og registrering af det enkelte barn.

Der er 3 mulige zoner:

Grøn zone: Barnet trives og udvikler sig som forventet

Gul zone: Barnet viser tegn på, at det måske ikke trives og udvikler sig som forventet

Rød Zone: Barnet viser sikre tegn på, at det ikke trives, og det udvikler sig slet ikke som forventet.

I det følgende er der opridset en række forslag til spørgsmål hos og omkring barnet, der observeres i forbindelse med analysen af det enkelte barns trivsel, og hvilken zone barnet (evt. overvejende) kan placeres i.

Spørgsmålene er eksempler på spørgsmål, og de afpasses til det enkelte barns alder. Spørgsmålene er ikke fyldestgørende, men alene forslag til spørgsmål som man bl.a. kan bruge i sine observationer.

Der skal gøres opmærksom på, at de enkelte kommuner har justeret spørgsmålene ud fra fælles faglige drøftelser. Eksempler på spørgsmål er således ikke ens på tværs af kommuner.

Grøn zone: Barnet trives, udvikler sig og lærer på alle områder

Observationspunkter kan fx være:

- Barnet har en god, stabil kontakt til mindst ét andet barn i børnegruppen
- Barnet er aktivt deltagende i børnefællesskaber (har nogen at lege med)
- Barnet viser interesse for sin omverden og er nysgerrig
- Barnet kan vise glæde og begejstring
- Barnet udviser selvtillid

Gul Zone: Der er områder hos og omkring barnet, som undrer og skal undersøges nærmere

Observationspunkter kan fx være:

- Barnet er ikke, eller er kun sporadisk en del af et børnefællesskab (har ofte ikke nogen at lege med)
- Barnet virker lidt passivt og udviser ikke megen interesse for sine omgivelser
- Barnet viser sjældent glæde og begejstring
- Det kan være svært at fange barnets opmærksomhed
- Barnet græder let

Rød zone: Der er grund til bekymring, og der skal handles på bekymringen

Observationspunkter kan fx være:

- Barnet er ikke en del af børnefællesskaberne men isolerer sig eller bliver isoleret af de andre børn
- Barnet kommer let i konflikt med de andre børn eller de voksne
- Barnet viser aldrig glæde og begejstring
- Barnet er passivt og uden særlig interesse for sine omgivelser
- Barnet kontakter overdrevent ukendte voksne

TRIVSELSSKEMA

1. Trivselsskema

Udfyldes enten af den enkelte professionelle eller af de professionelle i fællesskab

Udfyldt af:

Mdr. og år:

Barnets navn	Grøn Zone	Gul Zone	Rød Zone	Evt. kommentar:

Den fælles faglige refleksion og dialog omkring de enkelte børn på basis af den systematiske observation af barnet

Følgende spørgsmål er til støtte for den efterfølgende fælles refleksion og dialog.

Grøn zone: Barnet trives, udvikler sig og lærer på alle områder

Fælles faglige diskussionsspørgsmål kan fx være:

- Hvordan kan vi se, at barnet trives?
- Hvad er medvirkende til, at barnet trives?
- Hvad kan vi gøre mere, så barnet trives endnu bedre?
- Hvor har vi vores viden fra – iagttagelser – dialog med barnet?
- Er der ting, vi ikke er tilstrækkeligt opmærksomme på?

Gul zone: Der er områder, som undrer og skal undersøges nærmere

Fælles faglige diskussionsspørgsmål kan fx være:

- Er der forskelle i vores oplevelser af barnet? Hvad siger disse forskelle om os?
- Har vi afprøvet noget i forhold til det, der undrer os/giver os bekymring for barnets trivsel?
- Hvordan reagerer vi selv på barnet?
- Hvilken relation har vi selv til barnet?
- Hvad ved vi om, hvordan barnet selv oplever sin situation?
- Hvornår/i hvilke situationer ser vi barnet trives? Hvad er det, der gør, at barnet trives?
- Hvad mener forældrene om barnets situation?
- Hvordan skal vi handle på vores bekymring?
- Hvem skal handle hvornår?
- Hvem er tovholder?

Rød zone: Der er grund til bekymring. Handlinger skal sættes i gang

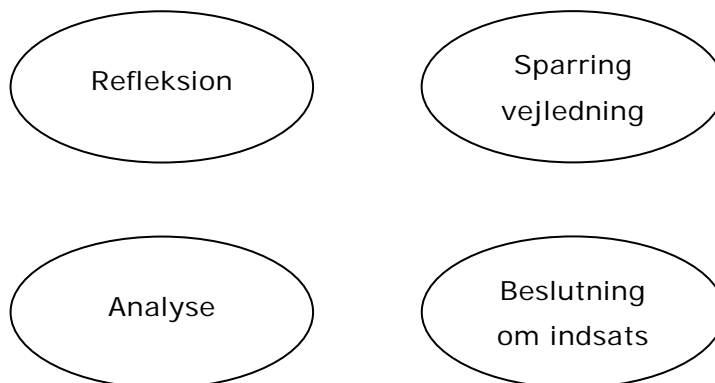
Fælles faglige diskussionsspørgsmål kan fx være:

- Hvordan kan vi se, at barnet ikke trives?
- Hvad ved vi om, hvordan barnet oplever sin situation?
- Hvordan vil vi beskrive vores relation til barnet?
- Hvilke forskelle er der i vores oplevelser af barnet? Hvad siger disse forskelle om os?
- Hvornår/i hvilke situationer ser vi, barnet trives?
- Hvad gør, at barnet trives i de situationer?
- Hvad mener forældrene om barnets situation?
- Hvordan kan forældrenes ressourcer anvendes?
- Hvordan skal der handles på vores bekymring?
- Hvem skal handle hvornår?
- Hvem er tovholder?

Bilag 2: Dialogredskabet – krav til det gode mødeforløb og den gode professionelle samtale

- 1 *Det teoretiske udgangspunkt* for mødet. Der kan vælges flere teoretiske modeller, men den valgte model skal rumme følgende elementer: tydelighed i kontekstafklaring, systemisk tankegang, og modellen skal være anerkendende og ressourceorienteret.
- 2 *Drøftelsen organiseres*, så den på en systematisk måde afspejler den valgte teoretiske model.
- 3 *Forældrene* deltager så vidt muligt alt afhængig af mødets formål.
- 4 *Mødeleder* skal være kompetent som facilitator, således at alle kommer til orde, og der lyttes til alle, ligesom alles udsagn anerkendes.
- 5 *Mødedeltagerne skal være velforberedte til mødet*, og eventuelle skemaer på barnet forelægges for mødedeltagerne før eller under mødet.
- 6 *Initiativtager* til mødet har på forhånd gjort sig klart, hvad denne forventer af mødet, og dette introduceres for alle mødedeltagere, inden mødet starter.
- 7 *Indledningsvis sker en forventningsafklaring* blandt deltagerne om mødets formål ved hjælp af anvendelse af nedenstående model.
- 8 *Afslutningsvist gøres der status over mødet*, og eventuelle konklusioner og beslutninger, herunder udnævnelse af tovholder, hvis der planlægges flere møder eller tiltag.
- 9 *Mødes afrundes med drøftelse af mødets forløb*, hvor fokus og eventuelle skift i fokus evalueres ud fra nedenstående model, som kan illustrere forskelligt fokus under mødets forløb intenderet eller ej.

Samtalens og mødets domæner: Hvor er vi – hvad vil vi?



Der kan være følgende fire domæner for en drøftelse blandt professionelle med eller uden forældre:

I *refleksionens domæne* sker der en fælles refleksion over fx et barns situation eller en problemstilling i forhold til en børnegruppe. I refleksionens domæne sker der alene en udveksling af tanker og overvejelser om det emne eller det barn, der ønskes drøftet.

I *sparringens og vejledningens domæne* sker der en gensidig sparring eller vejledning, fx om hvordan en problemstilling kan forstås og eventuel anskues på en ny og anden måde.

I *analysens domæne* analyseres barnets situation, fx hvad er baggrunden for barnets aktuelle situation, hvilken historie har barnet med sig, og hvordan er barnets samspil med omverdenen – uden at der tages beslutninger om eventuelle løsninger på barnets situation.

I *beslutningsdomænet* er barnets situation analyseret, og processen er der, hvor der skal tages beslutning om en handling i forhold til barnets situation. Det kan være en særlig foranstaltning over Serviceloven, men det kan også være, at der blot er særlig opmærksomhed på barnets situation i dagtilbuddet eller i skolen.

Den bedste proces, før man når til beslutningsdomænet, er der, hvor man forinden har været gennem de tidligere domæner, dvs. refleksionens, sparringens og analysens domæne. Forskning viser, at i mange tilfælde sker de professionelle beslutninger om et barn alt for hurtigt, uden at barnets situation er grundigt analyseret.

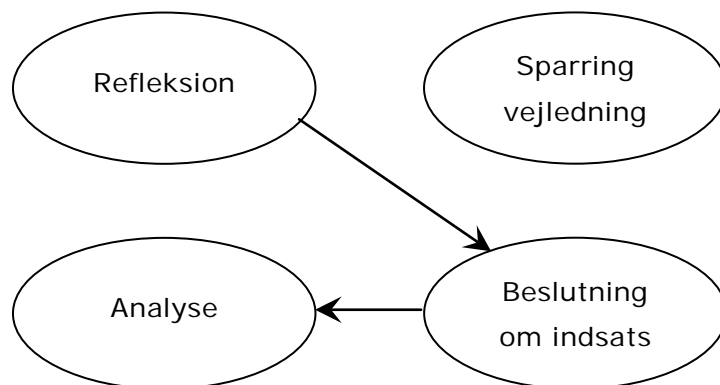
I en evaluering af et møde, kan mødedeltagerne dels drøfte, var vi i de(t) domæne(r), vi besluttede, var vi i forskellige domæner undervejs i mødet, uden at det var planlagt, og uden at vi lagde mærke til det?


De fire domæner kan anvendes dels til at fastholde fokus på det besluttede fokus for mødet, dels analysere, om man har været i alle domæner, inden en eventuel beslutning blev taget.

En drøftelse af mødets forløb kan ske ved at tegne eventuelle skift i domæner undervejs i mødet og i fællesskab vurdere følgende:

- Blev det en god proces i forhold til det, man forventede af mødet, fx blev man i de(t) besluttede domæne(r), skete der en udvikling i den professionelle dialog?
- Blev eventuelle beslutninger taget på et grundigt grundlag?

En evaluering af et møde kunne se sådan ud – og viser skiftene i domæner undervejs i mødet.





Opkvalificering af den tidlige indsats Udvikling og afprøvning af opsporingsmodellen

Målet med forskningsprojektet er at udvikle og afprøve en opsporingsmodel baseret på den nyeste forskningsmæssige viden om tidlig opsporing af socialt udsatte børn kombineret med frontpersonalets praksisviden.

Foreliggende rapport formidler de første erfaringer med projektet.