

Inspirationsmateriale

om tværprofessionelt samarbejde om børn og unge i udsatte positioner



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET



Baggrund for udarbejdelse af inspirationsmaterialet

Der har igennem en årrække på såvel skoleområdet som det specialiserede socialområde været en stigende opmærksomhed på at styrke den forebyggende indsats og børns muligheder for at blive hørt og gennem tidlige indsatser arbejde for at skabe øget trivsel blandt børn og unge i udsatte positioner.

I 2011 vedtog Folketinget Barnets Reform, hvor barnets rettigheder blev styrket bl.a. gennem mulighederne for at etablere en tidligere tværfaglig indsats på tværs af de kommunale forvaltningsområder. Med Barnets Reform blev barnets tarv vægtet over forældrenes med et særligt fokus på at sikre barnets stemme i sagsbehandlingen i tråd med artikel 12 i FN's Børnekonvention. På det sociale område er der efterfølgende, med afsæt i Barnets Reform, arbejdet målrettet med at give barnet en stemme i sagsbehandlingen gennem lovpligtige børnesamtaler.

I 2012 blev lovgivningen om inklusion i folkeskolen vedtaget med det formål at favne flere børn med særlige behov i den almindelige folkeskole. Regeringen nedsatte i 2015 en ekspertgruppe, der havde til opgave at vurdere inklusionsindsatsen og komme med anbefalinger til det fortsatte arbejde med inklusion. Eftersynets anbefalinger peger bl.a. på, at der er behov for at styrke en tidlig og forebyggende indsats, og at effekten af sådan en indsats afhænger af, om forskellige forvaltninger og faggrupper formår at skabe et sammenhængende samarbejde omkring elever i udsatte positioner. Ekspertgruppen finder bl.a.:

- at kommunerne ikke har et tilstrækkeligt velfungerende samarbejde på tværs af kommunens forvaltninger.
- at samarbejdet mellem særligt social- og børne- og ungeforvaltningen mange steder opleves som en udfordring.
- at udfordringer bl.a. ses i forhold til den forebyggende og foregribende indsats.
- at hvis den forebyggende indsats skal styrkes, betyder det også en omfattende omprioritering af ressourcer.

Der peges samtidig på, at tilgangen til det tværprofessionelle samarbejde på tværs af den kommunale forvaltning og skolerne er forskellig fra kommune til kommune i Danmark. Resultatet af inklusionseftersynet peger dermed på, at der er et behov for, at aktørerne på tværs af den kommunale forvaltning og skolerne udvikler og fastholder et tværprofessionelt samarbejde, som har fokus på børn og unges forudsætninger og behov, for dermed at skabe tidligere og rettidige indsatser.

Formål med inspirationsmaterialet

Undervisningsministeriet har i forlængelse af inklusionseftersynets anbefalinger om øget fokus på tværprofessionelt samarbejde igangsat nærværende inspirationsmateriale i foråret 2019. Formålet med materialet er at inspirere kommuner til at styrke det tværprofessionelle samarbejde og derigennem hjælpe til at skabe tidlige og rettidige indsatser for børn, unge og familier i udsatte positioner.

Inspirationsmaterialet retter sig til både ledere og medarbejdere på skoler, myndigheds- og sundhedsområdet og i PPR m.fl. Materialet indeholder inspiration til konkrete handlinger og eksempler på tiltag, der kan styrke kommunernes tværprofessionelle samarbejde. Samtidig indeholder materialet værktøjer, der gør det muligt for deltagere i tværprofessionelle teams at reflektere over egen nuværende praksis og på den baggrund drøfte nye måder at samarbejde på.

Grundlag for udarbejdelse af inspirationsmaterialet

Inspirationsmaterialet er igangsat af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet og udviklet af Implement Consulting Group på baggrund af dels en kortlægning af eksisterende viden og forskning på området, dels en praksiskortlægning af tværprofessionelt samarbejde i 30 af landets kommuner. Implement Consulting Group har foretaget både en videnskortlægning og en kortlægning af lovende praksis igennem interview på tværs af børnefamilie- og skoleområdet med de deltagende kommuner som grundlag for udarbejdelsen af det endelige materiale. Indholdet i inspirationsmaterialet er herefter udarbejdet i samarbejde med førende forskere

inden for området, herunder docent, ph.d. Anne Marie Villumsen fra VIA University College, lektor Jens H. Lund fra VIA University College, lektor Andy Højholdt fra Københavns Professionshøjskole samt forsknings- og analysechef for børn og uddannelse i VIVE Hanne Søndergaard.

Hvorfor tværprofessionelt samarbejde?

Det tværprofessionelle samarbejde som begreb fylder mere og mere i forbindelse med indsatser målrettet børn og unge i udsatte positioner. Det skyldes først og fremmest en grundlæggende antagelse om, at et samarbejde på tværs af fagområder giver en bedre og mere koordineret indsats for de udsatte børn og deres familier.

Forskning fra Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse, Aarhus Universitet og Joint Action Analytics viser, at når tværprofessionelt samarbejde virker, så er det borgernes oplevelse, at de bliver hjulpet. Det gælder i modsætning til mindre velfungerende situationer, hvor barn og forældre, der er i en udsat position, oplever, at de skal forholde sig til flere tilgange og selv skal koordinere.

I det velfungerende tværprofessionelle samarbejde gør inddragelse af flere professioner det muligt at betragte børnenes udfordringer med forskellige perspektiver og dermed understøtte muligheden for at iværksætte virksomme indsatser tidligere, end det sker i dag.

Det øgede fokus på tværprofessionelt samarbejde sker ligeledes som følge af en skærpet lovgivningsmæssig forpligtelse hos de professionelle til at samarbejde på tværs af professioner bl.a. som følge af Anbringelsesreformen (2006) og Barnets Reform (2011).

Uudnyttet potentiale for at skabe rettidige indsatser

Til trods for både kommunernes igangværende arbejde på området og det lovgivningsmæssige fokus på tværprofessionelt samarbejde vedbliver det fortsat at være en udfordring at få samarbejdet til at fungere i praksis.

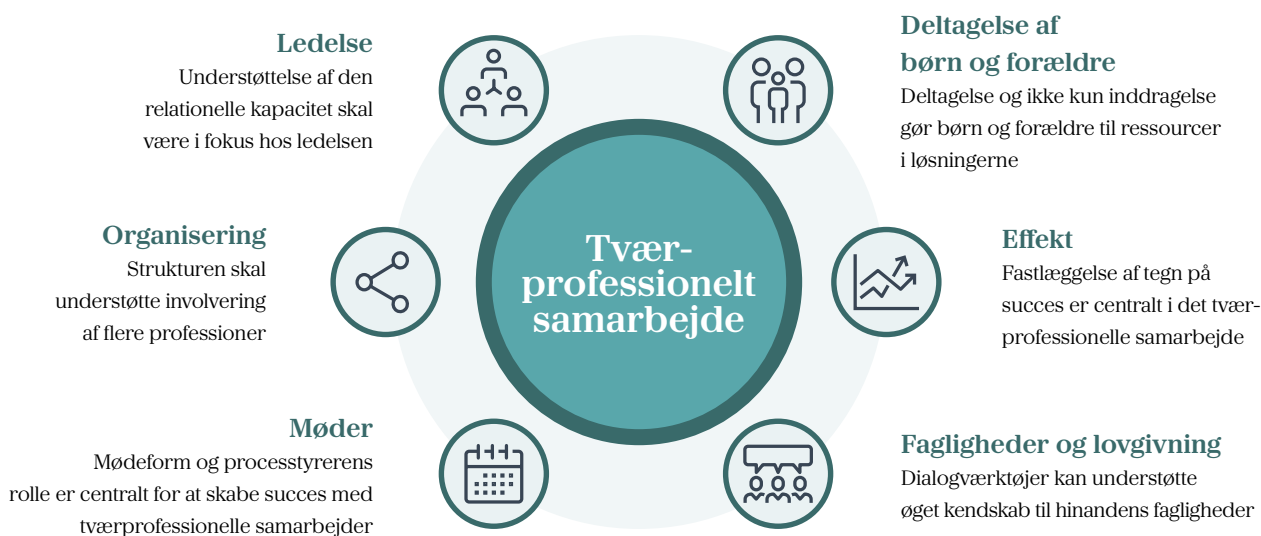
Forskningen peger bl.a. på, at en del af udfordringen er en manglende entydig definition af, hvad tværprofessionelt samarbejde er. Indholdet i det tværprofessionelle samarbejde defineres således af hver deltager i samarbejdet og kan dermed tillægges forskellige betydninger. Dette kan give forskellige oplevelser af, om samarbejdet giver værdi for barnet, og dermed have betydning for, hvorvidt det tværprofessionelle samarbejde prioriteres (Villumsen og Lund, 2016).

Tværprofessionelt samarbejde anvendes altså forskelligt, fx både som ramme for konkrete samarbejder og mødeformer og som afsæt for at tale om en helhedsorienteret indsats eller støtte til konkrete børn og unge.



Indhold i inspirationsmateriale

Inspirationsmateriale indeholder en introduktion til det tværprofessionelle samarbejde som begreb og 6 temaer, som er valgt, fordi videns- og praksiskortlægningen har vist, at det er særligt vigtigt at lykkes inden for disse temaer for at lykkes med tværprofessionelt samarbejde.





HVERT TEMA BESTÅR AF FØLGENDE:



Viden

Her finder I viden fra forskning og praksis om tværprofessionelt samarbejde.



Vigtige overvejelser

når vi arbejder tværprofessionelt. Det bør I overveje inden for dette tema for at styrke det tværprofessionelle samarbejde.



Inspiration fra praksis og brugbare værktøjer.

Inspiration fra andre kommuner, som kan styrke det tværprofessionelle samarbejde, samt konkrete værktøjer til at styrke det tværprofessionelle samarbejde.



Introduktion til det tværprofessionelle samarbejde

Som angivet ovenfor er tværprofessionelt samarbejde et begreb, der anvendes forskelligt, fx både som ramme for konkrete samarbejder og mødeformer og som afsættet for at tale om en helhedsorienteret indsats eller støtte til konkrete børn og unge. Det er altså et begreb, der tillægges mange forskellige betydninger og dermed er tæt knyttet til den kontekst, hvori det forekommer.

Praksiskortlægningen i forbindelse med udarbejdelse af inspirationsmaterialet bekræfter dette billede, nemlig at der er mange forskellige måder at tilrettelægge det tværprofessionelle samarbejde på både ledelsesmæssigt, organisatorisk og fagligt.

Inden de 6 temaer præsenteres følger herunder først en kort introduktion til begrebsdefinitionerne for tværprofessionelt samarbejde, som anvendes i de videre beskrivelser af temaerne.



DET SIGER FORSKNINGEN

Introduktion til flerfagligt, tværfagligt og tværprofessionelt samarbejde – hvad er forskellen? Når vi taler om tværprofessionelt samarbejde, er det med en skellen til det flerfaglige og det tværfaglige samarbejde.

Den grundlæggende forskel imellem de forskellige former for samarbejde er måden, man samarbejder om barnet eller den unge på, ud fra om arbejdet med en fælles problemstilling er *parallel* og *ukoordineret* (flerfagligt samarbejde), om der er tale om *koordineret opgaveløsning* (tværfagligt samarbejde), eller om der reelt er tale om en fælles problemstilling med en *fælles opgaveløsning* (tværprofessionelt samarbejde).

Nedenfor beskrives de tre former for samarbejde i kort form:

1. Det flerfaglige samarbejde

Det gode flerfaglige samarbejde er kendetegnet ved, at forskellige faggrupper arbejder med hver deres løsninger for det udsatte barn, uden at der sker en koordination på tværs. I det flerfaglige samarbejde er man fælles om en målrettet indsats om en afklaret problemstilling, uden at man nødvendigvis mødes i det daglige samarbejde eller koordinerer indholdet i indsatsen.

2. Det tværfaglige samarbejde

I det tværfaglige samarbejde overskrides faggrænserne med henblik på at definere den fælles problemstilling, og der skabes ny viden i drøftelserne af, hvilken (sammensat) løsning der er den rette. Man integrerer således flere fag med henblik på at generere ny viden om en given problemstilling – og den samlede viden udgør afsættet for en anden måde at arbejde på. Det tværfaglige samarbejde er dermed et koordineret samarbejde om en fælles defineret problemstilling.

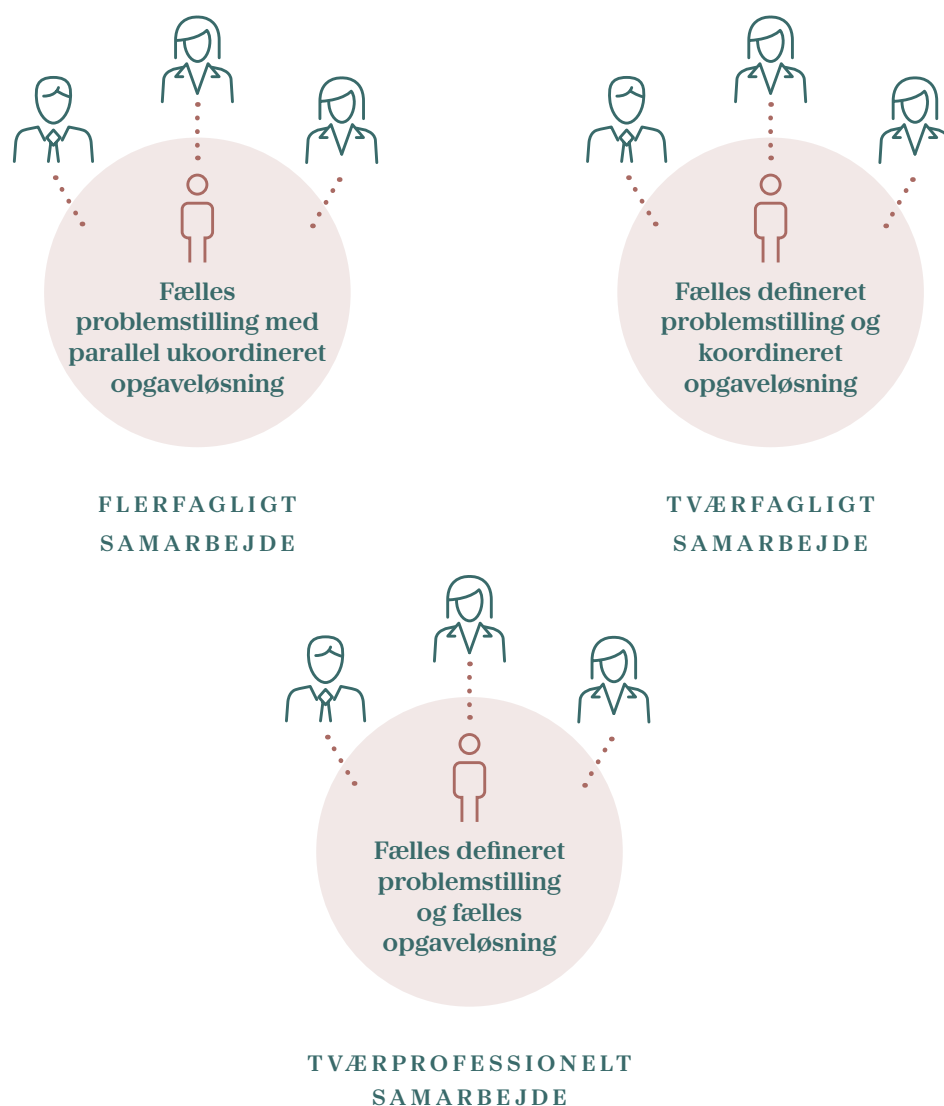
3. Det tværprofessionelle samarbejde

I det tværprofessionelle samarbejde er der fokus på et fælles ansvar for en opgaveløsning, og man overskrider i samarbejdet egne faggrænser og arbejder på nye måder sammen med andre professioner – og dermed ind i andre fagområder.

I det tværprofessionelle samarbejde udvider den enkelte deltager sin egen funktions professionelle viden i den fælles opgaveløsning og skaber læring igennem kollektiv praksis. Et eksempel på det tværprofessionelle samarbejde er, når læreren og sundhedsplejersken løser en problemstilling i fællesskab, hvor fx sundhedsfaglig viden, didaktiske metoder og undervisningstilrettelæggelse integreres i en fælles indsats sammen med barnet, hvor der arbejdes med, at barnet får tilstrækkelig næringsrig kost og fysisk aktivitet i løbet af skoledagen til at kunne indgå aktivt i et læringsfællesskab.

I det tværprofessionelle samarbejde arbejdes der altså med en fælles opgaveløsning for flere fagligheder og professioner – hvor også ansvaret for opgaveløsningen betragtes som fælles, og hvor samarbejdet i sin form er fagoverskridende.

Det tværprofessionelle samarbejde repræsenterer dermed et fælles arbejde på tværs af professioner om en fælles defineret problemstilling. Tværprofessionelt samarbejde er syntesedannende, udviklingsorienteret og med deltagelse af barnet/familien.





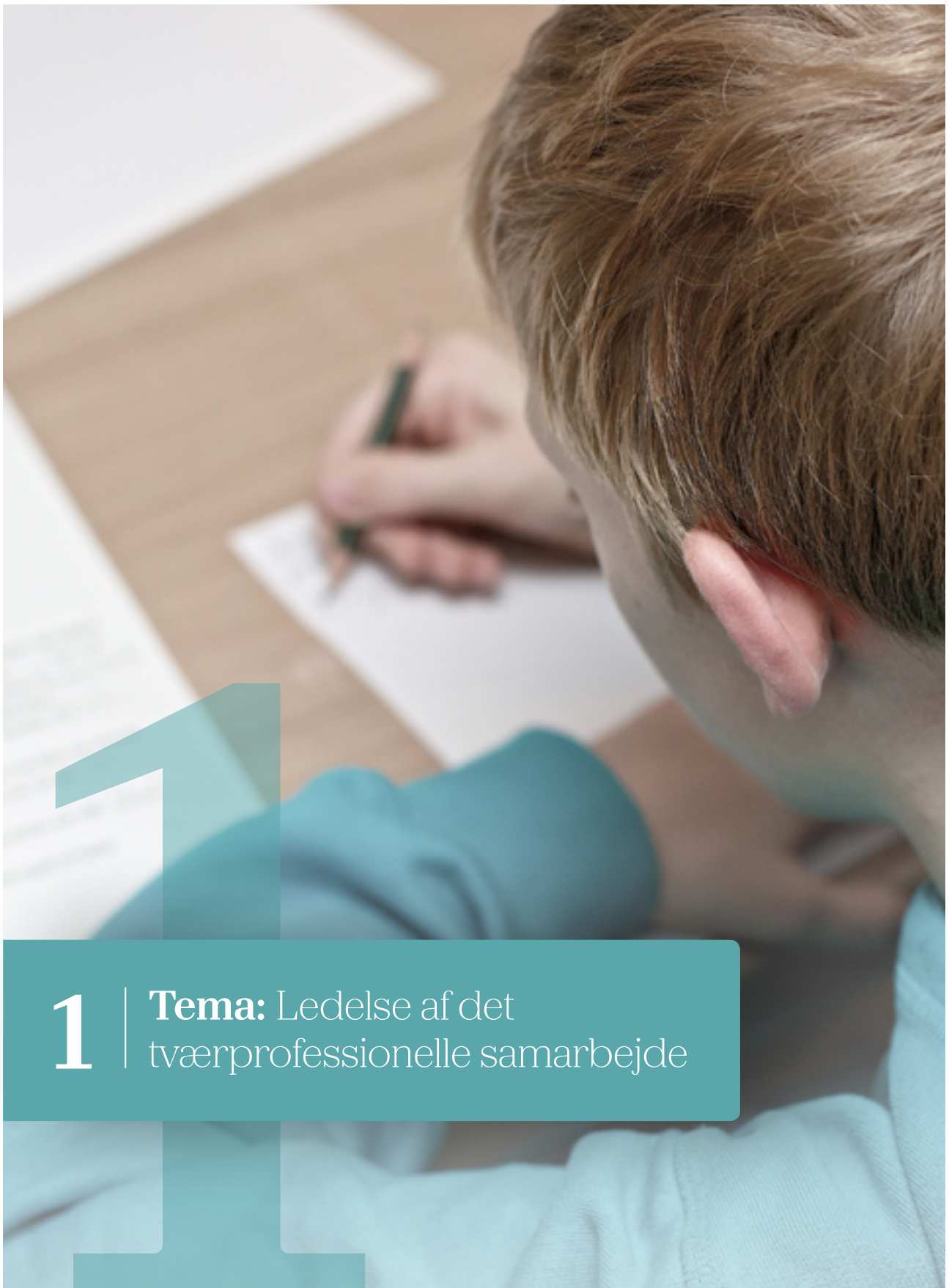
VIGTIGE OVERVEJELSER

Når kommunerne systematisk arbejder med at udvikle det tværprofessionelle samarbejde, så giver det muligheder for at kvalificere en mulig bekymring om et barn. Dermed står kommunen også bedre i forhold til at tilrettelægge en rettidig og kvalificeret indsats, få forældre og barn til at deltage i at finde løsninger og vurdere behovet for en eventuel underretning eller andre støttemuligheder.

Med afsæt i de tre definitioner af samarbejde ovenfor samt erfaringerne fra en forskningskortlægning af tværprofessionelt samarbejde (Villumsen et al, 2016) er der identificeret fem spørgsmål, som kommunerne indledningsvist kan bruge til at vurdere, om det nuværende samarbejdes karakter er flerfagligt, tværfagligt eller tværprofessionelt:

1. Hvad er niveauet for samarbejde? Dvs. hvem er det, der arbejder sammen med hvem – og på hvilket niveau?
2. Hvad er samarbejdets omdrejningspunkt? Fx børn, unge og familier i udsatte positioner.
3. Hvordan samarbejdes der? Hvordan er det, der i praksis skabes merviden og nye arbejdsformer imellem forskellige professioner?
4. Hvor formaliseret er samarbejdet? Arbejdes der fx med fælles definerede mål, og er der en organisatorisk defineret ramme for arbejdet fx i form af formelle mødefora med en fast struktur?
5. Inden for hvilken ramme samarbejdes der? Med udgangspunkt i en forståelse af, at den organisatoriske sammenhæng og kompetence i det ledelsesmæssige ophæng har betydning for samarbejdet.

I det følgende præsenteres 6 temaer, som inden for hvert tema går i dybden med viden, vigtige overvejelser og inspiration.



1 | Tema: Ledelse af det tværprofessionelle samarbejde

Tværprofessionelt samarbejde
- om udsatte børn og unge



Tema: Ledelse af det tværprofessionelle samarbejde

At lede, styre og sikre den ønskede effekt af et samarbejde om børn og unge i udsatte positioner på tværs af organisatoriske enheder, faglige tilgange, historik samt kulturer er en stor udfordring. En udfordring, som alle kommunerne i praksiskortlægningen understreger tager tid, og som kræver løbende opmærksomhed.

Økonomiske strukturer skal understøtte samarbejdet på tværs

Samarbejdets succes indebærer i nogle tilfælde, at der finder budgetmæssige overvejelser sted, i forhold til at sikre at igangsættelsen af relevante indsatser ikke kommer til at handle om, hvilken pengekasse udgiften skal trækkes fra.

For at optimere rammerne for det tværprofessionelle samarbejde er der behov for ledelse og styring, der går på tværs af – eller som minimum er afstemt mellem – de relevante enheder, som samarbejder. En ledelsesform, der sikrer, at forhindringer for samarbejdet fx når det gælder mulighederne for prioritering af samarbejdet, ryddes af vejen.

Fælles ansvar for børn og unge i udsatte positioner

Det tværprofessionelle samarbejde styrkes af en fælles og entydig ledelsesfortælling om fælles ansvar – for fælles børn og unge. Her arbejdes på den ene side med den monofaglige ledelse, der sikrer kvaliteten i de faglige input – og på den anden side arbejdes med den strategiske tværgående ledelse. Den strategiske tværgående ledelse skal her understøtte, at de faglige grænser kan overskrides, samt at de professionelle udfordrer og inspirerer hinanden med henblik på at skabe merviden og nye tilgange i arbejdet med kendte såvel som mindre kendte problemstillinger. Ledelse af det tværprofessionelle samarbejde indeholder derfor et stærkt kultur- og forandringsledelselement, hvor forskellige faglige traditioner og tilgange skal understøttes i at etablere en ny fælles kultur i arbejdet med børn og unge i udsatte positioner.



I DETTE TEMA PRÆSENTERES FØLGENDE:



Viden fra
forskning på
området



Vigtige overvejelser i
forhold til styrker og
udfordringer i
ledelsesopgaven i
forbindelse med det
tværprofessionelle
samarbejde



Inspiration
fra praksis og
brugbare
værktøjer



DET SIGER FORSKNINGEN

Tværfprofessionelt samarbejde er en metode, som fordrer bestemte kompetencer. Det stiller krav til ledelsen at sikre, at disse kompetencer er til stede:

1. Etablering af gode relationer både horisontalt og vertikalt mellem ledere, dvs. også på tværs af ledelsesniveauer

Et simpelt greb til at skabe gode relationer er jævnlige møder mellem de involverede ledere. Når der opleves udfordringer i samarbejdet, er det centralt, at der med det samme er mundtlig kontakt mellem de relevante ledere – horisontalt såvel som vertikalt. Tværgående indsats er afhængige af en sammenhængende ledelsesindsats.

2. Opretholdelse af neutralitet

Den enkelte leder skal formå at fastholde en neutral position set i forhold til eget fag. Lederen i et tværfprofessionelt samarbejde skal kunne se udfordringen (det, der samarbejdes om) fra flere vinkler, fra flere professionsperspektiver og funktioner.

3. Fastholde nysgerrighed og udvikle relationel kapacitet

Lederen skal understøtte både egen og medarbejdernes nysgerrighed på hinanden. Når der er udfordringer i det tværfprofessionelle samarbejde, bliver medarbejderne ofte meget optagede af hinanden, og barn og familie træder i baggrunden. Her skal alle ledelsesniveauer understøtte, at man holder fokus på opgaven. Resultater fra Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse viser, at ledelsesindsatser har en meget konkret betydning for at skabe sammenhængende indsats. I de enheder, der har størst succes med at skabe sammenhængende indsats, har ledelsen både fokus på at sikre forståelsen for den tværgående indsats i egne enheder og aktivt arbejde med at udvikle samarbejdet mellem enheder eller fagområder.

4. Forståelse og sikring af nødvendige kompetencer hos medarbejderne

Idet tværprofessionelt samarbejde er en metode, kræves andre kompetencer, end medarbejderne normalt bruger. Det er netop lederens og chefens job at sikre, at medarbejderne har de rette kompetencer til de opgaver, som skal løses. Det indebærer, at lederen også vælger de medarbejdere, som enten har eller gerne vil tilegne sig de tværprofessionelle samarbejdskompetencer. Det gælder fx at kunne fastholde fokus i refleksions- og analysefasen, når barnets udfordringer identificeres, så der ikke springes til løsninger for tidligt, og at kunne afdække relevante fakta, som anvendes i identifikationen af barnets udfordringer mm.

... opleves udfordringer
i samarbejdet, er det centralt,
at der med det samme er
mundtlig kontakt mellem
de relevante ledere

5. Opbakning til mødeform og vise vedholdenhed

Ledelsen skal aktivt bakke op om den mødeform og mødekronologi, som iværksættes på de tværprofessionelle møder. Det er nødvendigt for mødelederen, at der er ledelsesmæssig opbakning fra mødedeltagernes respektive ledere for at opnå den nødvendige legitimitet.

6. Sikre de nødvendige ressourcer til at indgå i det tværprofessionelle samarbejde

Tværprofessionelt samarbejde kræver, at medarbejderne har de nødvendige ressourcer til at bidrage til, deltage i og vedligeholde samarbejdet. Her kan det ikke nytte noget, at en medarbejder først har tid i kalenderen om 3 måneder, eller at medarbejderen melder fra til fælles møder, eller at bestemte medarbejdere har "patent på" at være dem, der særligt har mest travlt.



Vil du vide mere om forskningen om lederens rolle i tværprofessionelt samarbejde, kan du læse mere her:

- **Anne Marie Villumsen**

(for Odense kommune i Guide til tidlig indsats)

- **Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse,**
Aarhus Universitet, Joint Action Analytics



VIGTIGE OVERVEJELSER

I forlængelse af forskningens pointer anbefales det, at ledere og medarbejdere gør sig overvejelser om og drøfter følgende fire emner:

1. At skabe fælles retning og mening
2. At skabe udvikling
3. At skabe et helhedssyn på tværs
4. At understøtte samarbejde om tidlige indsatser

Til hjælp i disse overvejelser kan modellen nedenfor bidrage til at rammesætte en dialog fx mellem medarbejdere og ledere om udviklingspotentialer i relation til ledelse af det tværprofessionelle samarbejde.

1. Skabe fælles retning og mening



2. Skabe udvikling



3. Skabe et helhedssyn på tværs

4. Understøtte samarbejde om tidlige indsatser

FORSLAG TIL ØVELSE

1. Individuelt vurderer I udsagnene i spindelvævet på en skala fra 1 til 10, hvor I vurderer, hvordan I oplever situationen i dag (0 svarer til vi gør det slet ikke, og 10 svarer til vi gør det til perfektion)
2. Præsenter for hinanden, hvilke overvejelser der ligger til grund for jeres individuelle vurderinger
3. Udvælg i fællesskab de 3 parametre, I synes er vigtigst, at I udvikler jer på
4. Tal om, hvad barnet/den unge og forældrene vil opleve, at I gør anderledes, når I har bevæget jer til et højere trin på skalaen
5. Tal herefter om, hvad der skal til for at gøre denne udvikling mulig
6. Lav en plan for, hvordan udviklingen bliver til virkelighed



Løbende evaluering af udviklingen

I kan med fordel gemme jeres vurderinger og løbende følge op på, om I oplever, at I har rykket jer, som I gerne vil. I kan lade spindelvævene have forskellige farver fra gang til gang, så I kan følge jeres udvikling, både hvis den er positiv eller negativ. Det vigtige er, at I følger op med en drøftelse af, hvad der gør, at I vurderer udsagnene, som I gør, fra gang til gang.



INSPIRATION FRA PRAKSIS OG BRUGBARE VÆRKTØJER

Erfaringer fra Odense kommune

– Grænskrydsende ledelse

I Odense Kommune arbejdes strategisk med den tidlige indsats og dermed det tværprofessionelle samarbejde. En vigtig betingelse for at kunne lede et tværprofessionelt samarbejde er at mestre grænskrydsende ledelse. Grænskrydsende ledelse betyder, at ledere kan lede medarbejdere på tværs af de almindelige organisatoriske skel og på tværs af fagligheder og dermed prioritere opgaver, som skal løses af andre end lederens egen organisatoriske enhed.

At lede et tværprofessionelt samarbejde ved hjælp af grænsekrydsende ledelse og få det til at fungere kræver tid og investering i at få det til at leve i organisationen. Særligt handler det om at lede en kulturforandring, hvor medarbejdere såvel som ledere får blik for, hvad de kan og skal bruge hinandens fagligheder til – og være nysgerrige. Det betyder, at også lederne skal kende og forstå hinandens fagligheder og kunne tage hinandens perspektiver. Det er ikke en nem opgave. Det kræver meget af lederne at skabe den nødvendige rummelighed og nysgerrighed – og strække sig ud over egen faglighed i en evig dialog om prioritering.

At lede og styrke det tværprofessionelle samarbejde har krævet, at ledelsen på tværs af fagområder har stillet sig op sammen foran alle medarbejdere. I Odense har lederne gjort det fast en gang om måneden for at sikre indblik i organisationen og fastholde fokus på den tidlige indsats og det tværprofessionelle samarbejde.



STYRKER

- Mulighed for at lede en organisation, som er fleksibel og let at ændre ift. opgavetype og omfang.
- Mulighed for koordineret indsats omkring opgaveløsningen.
- Mulighed for høj udnyttelsesgrad af medarbejdernes ekspertviden.



RÅD & ANBEFALING

- Lederne skal have fælles budskaber, som gentages over for medarbejderne, særligt når det gælder, hvordan opgaverne prioriteres
- Dialog mellem lederne og løbende forventningsafstemning om prioritering og brug af ressourcer

UDFORDRINGER

- Det er ressourcekrævende ift. øget dialog og kommunikation



Erfaringer fra Brønderslev

– ledelsen går fælles ud og hjælper de teams, der ikke fungerer

Fordelen ved at være en lille kommune er, at der er kortere fra ledelse til medarbejdere. Det har man udnyttet i Brønderslev Kommune. Her har skolechefen og børnefamiliechefen sammen besøgt alle organisatoriske niveauer for at understøtte det tværprofessionelle samarbejde om den tidlige indsats. Ligeledes har næste ledelseslag (lederen af PPR, lederen af Myndighed samt distriktsskolelederen) været på besøg i nogle af de tværprofessionelle teams, der fra start fungerede mindre godt, for at hjælpe dem med at komme ordentligt i gang.

Den tætte dialog og koordinering mellem de to forvaltningschefer opleves at have en afgørende betydning for samarbejdet på tværs hele vejen ned i organisationen. Men det er ikke nogen let opgave. Mange ledere og lærere interesserer sig ikke nødvendigvis for det tværprofessionelle samarbejde, og det er en stor ledelsesmæssig opgave at få det til at give mening. Derfor har den konkrete ledelsesmæssige støtte og opbakning ude i de enkelte teams været helt centrale for deres succes. De forskellige tværprofessionelle teams er meget forskellige steder ift. deres modenhed. Det er derfor en vigtig ledelsesmæssig opgave at støtte deres udvikling der, hvor de er. Det betyder, at der kan være brug for forskellige foki og værktøjer til de enkelte teams.



Erfaringer fra Hedensted

– Relationel koordinering som et ledelsesværktøj til at opbygge relationel kapacitet

Hedensted Kommune er en del af et forskningsprojekt om opbygning af relationel kapacitet, og arbejder derfor aktivt med metoden relationel koordinering. Relationel kapacitet handler om evnen og viljen til at skabe sammenhæng omkring opgaverne – når behovet opstår. Som resultat af projektet har flere familier tilkendegivet, at de i højere grad føler sig set og hørt, og at de er kommet til at spille en mere aktiv rolle i udarbejdelsen af en fælles plan. Set fra børnefamiliechefens synspunkt tyder de tidlige erfaringer på, at indsatserne er blevet kortere, og at sagerne lukkes hurtigere som følge af, at man kommer tidligere ind og har en mere sammenhængende indsats.

Som en del af arbejdet med at opbygge den relationelle kapacitet har ledelsen bl.a. udarbejdet et netværkskort, og derigennem fået blik for stærke og svage relationer imellem kollegaer og andre faggrupper. Det har gjort, at de har arbejdet mere målrettet med at invitere hinanden på besøg for at styrke kendskab og relationer og derigennem skabe mere åbenhed.



STYRKER

- De foreløbige erfaringer fra projektet i Hedensted peger på, at sagerne lukkes hurtigere
- Øget kommunikation og møder mellem fagprofessionelle styrker samarbejdet og skaber bedre oplevelser for borgerne



RÅD & ANBEFALING

- For at opnå styrkerne i relationel koordinering og samtidig mindske udfordringerne kan allerede eksisterende mødefora anvendes, så et mere struktureret og fælles indhold afprøves, uden at nye mødefora skal etableres

UDFORDRINGER

- Der er behov for at afsætte tid og ressourcer til dialog og kommunikation for at opbygge relationel kapacitet



VÆRKTØJS- KASSEN



Relationel koordinering

Begrebet og metoden stammer fra den amerikanske professor Jody Hoffer Gittel og har til formål at sikre et bedst muligt samspil mellem aktører fra forskellige professioner på tværs af organisatoriske skel gennem kendskab og faglig respekt for hinanden. Udgangspunktet herfor er henholdsvis:

- Fælles mål
- Fælles viden
- Gensidig respekt

Det er centralt i teorien, at relationerne og kommunikationen gensidigt påvirker og forstærker hinanden. Relationel koordinering virker, fordi det skaber en organisationskultur, der understøtter læring og forbedrer samarbejdsprocesser på tværs i organisationen, og derved opbygges organisationens relationelle kapacitet.

Metode

Et vigtigt afsæt for både teorien om relationel koordinering og den praktiske brug af teorien er "netværkskortet". Brug af netværkskortet giver et visuelt overblik over, hvilke fagprofessionelle og andre aktører der er aktuelle for det tværprofessionelle samarbejde om barnet eller den unge, som der er en bekymring for.

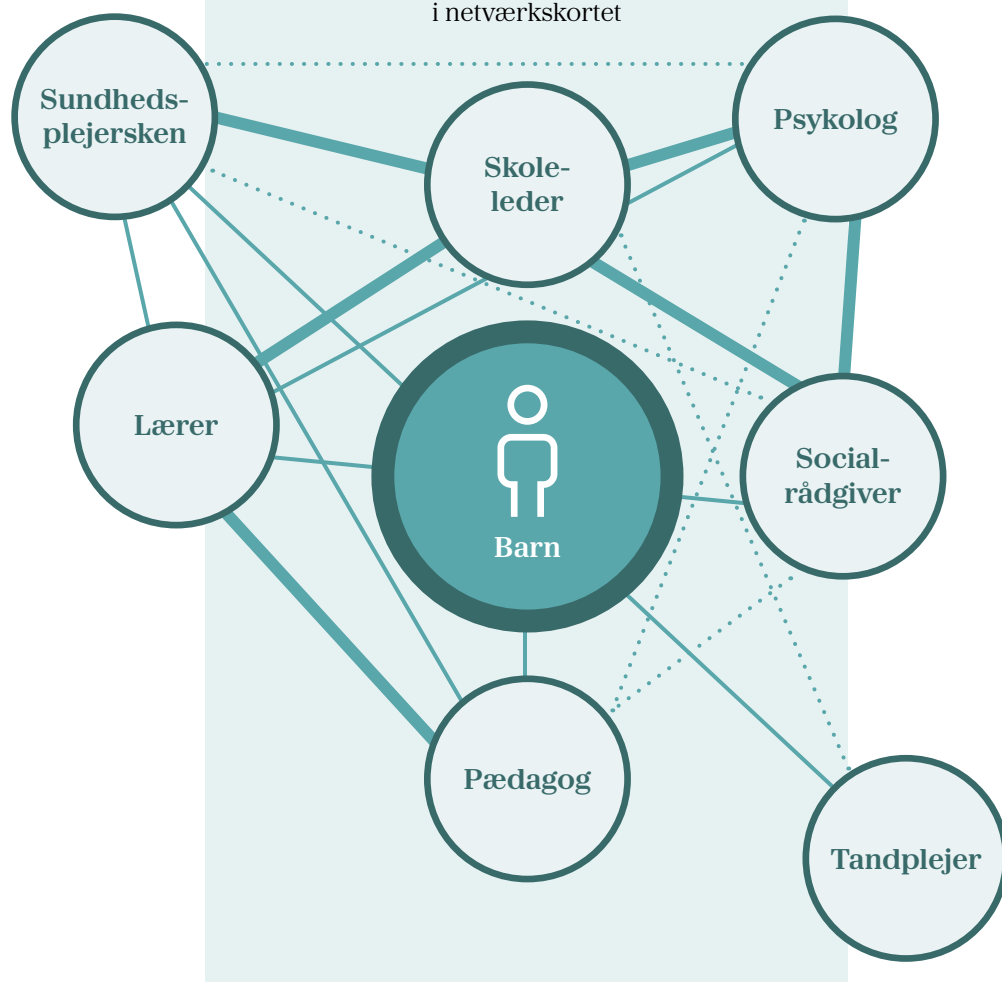
Dernæst er der fokus på at forbinde de forskellige aktører med afsæt i netværkskort og ud fra kvaliteten af den relation og kommunikation, som de hver især har mellem sig. Herved får man et overblik over, hvor relationen er stærk, svag eller ikke eksisterende. Netværkskortet tydeliggør hvor man kan sætte ind for at koordinere relationerne yderligere. Som en del af den relationelle koordinering udpeges en tovholder, der er ansvarlig for netværket af fagprofessionelle.

Læs mere i guiden "[Styrk den tværprofessionelle indsats – Guide til tværfaglig koordinering i den tidlige indsats på skolerne](#)" eller i bogen Relationel kapacitet af Carsten Hornstrup.

Relationel koordinering

Det er centralt i teorien,
at relationerne og
kommunikationen gensidigt
påvirker og forstærker
hinanden ...

Et eksempel på aktørers relationer
i netværksskottet





2 | Tema: Organiseringens betydning for det tværprofessionelle samarbejde

Tværprofessionelt samarbejde
- om udsatte børn og unge



Tema: Organiseringens betydning for det tværprofessionelle samarbejde

Det stadig øgede behov for specialiserede velfærdsydelser betyder, at kommunerne over tid er blevet mere organisatorisk siloopdelte. Siloopdeling skal ikke forstås negativt, men som en konsekvens af, at specialiseringen kræver et fokus på monofaglighed eller i mange tilfælde få fagligheder for at løse opgaverne.

Siloopdelingen i kommunerne betyder samtidig, at økonomi og incitamentsstrukturer opbygges, så de understøtter siloopdelingen og dermed ikke nødvendigvis har fokus på resultater som følge af en tværgående indsats.

Man kan tale om organisering på 2 niveauer:

1. Organiseringen af de faglige områder og forvaltninger på kommunalt niveau, der skaber rammebetingelserne for det tværprofessionelle samarbejde
2. Organiseringen af de tværprofessionelle teams, herunder fx teamets funktion, størrelsen af det enkelte team og faggrupper repræsenteret i hvert team

I DETTE TEMA PRÆSENTERES FØLGENDE:

ad 1) Organiseringen på kommunalt niveau

Praksiskortlægningen viser, at kommunerne organiserer sig meget forskelligt både på det kommunale niveau og i de enkelte teams.

Kortlægningen viser, at kommuner med få direktørområder, hvor direktøren har ansvar for flere centre, giver mulighed for fælles budget og dermed mulighed for fælles incitamenter, mens andre kommuner vælger en distriktsorganisering af de tværfaglige teams, hvilket kræver matrixledelse, når medarbejderne har flere ledelsesreferencer.

ad 2) Organiseringen af de tværprofessionelle teams

I valget af organisering af de tværprofessionelle teams handler det om at beslutte sig for, hvilke fordele kommunen ønsker som følge af organiseringen, samt hvilke ulemper ved organiseringen som kan accepteres. Et centralt element i denne sammenhæng er, hvordan man samarbejder med børn og forældre. Skelner man fx mellem at have en tidlig og konsultativ drøftelse uden børn og forældre som en styrkelse af den tidlige indsats, og/eller har man teams, som sammen med familien samles og bemandes ift. børn og familiens behov?

Når det gælder organiseringen af de enkelte tværprofessionelle teams, viser kortlægningen ligeledes, at kommunerne organiserer sig forskelligt. Her spænder den interne organisering fra fx mindre fremskudte teams (fx socialrådgivere, sundhedsplejerske og PPR), der er på den enkelte skole, til teams med ansvar for et større distrikt.



Viden om
organisatorisk
kontekst



Vigtige overvejelser
i forbindelse med valg
af organisering



Inspiration fra
praksis i form af
eksempler på forskellige
måder herunder fordele
og ulemper ved valg
af organisering



DET SIGER FORSKNINGEN

Idet tværprofessionelt samarbejde er en metode, der anvendes i kommunens eksisterende organisatoriske rammer, er det nødvendigt for de kommunale ledere at skabe de rammer, der understøtter, at samarbejdet bliver succesfuldt.

Der eksisterer kun i begrænset omfang forskning og viden om bedste praksis for organisering af det tværprofessionelle samarbejde, og forskningen peger ikke på bestemte organisationsmodeller, men at særligt ledelse, visioner og systematik er centrale elementer i forbindelse med organisering af samarbejdet (Villumsen, A.M. & Kristensen, O.S. (2015), Wong, Sumsion og Press (2012), Ahlgreen, Petersen, Balleby og Johansen (2012)).

Villumsen (2015) peger på, at ledelsen har en central rolle i at sikre de nødvendige ressourcer, så det tværprofessionelle team arbejder systematisk og dokumenterende, ligesom ledelsen har en opgave i at gå forrest med at italesætte den fælles retning og nødvendigheden af en fælles kultur, så tværprofessionel tænkning og dermed brug af andre fagligheders syn på en sag bliver en naturlig del af den enkelte medarbejders hverdag, når et problem ikke skal løses monofagligt.

Et australsk studie af Aylward og O'Neill (2009) understreger, hvor vigtigt det er at skabe en fælles kultur i samarbejdet mellem forskellige fagligheder. Lederens rolle er vigtig i forhold til at etablere en fælles kultur, fx ved at anvende MUS-samtaler, hvor medarbejderens kapabilitet til at indgå i tværprofessionelt samarbejde indgår, og klar italesættelse af forventninger til at indgå i teamsamarbejde. Den enkelte medarbejders egen indstilling er også afgørende, så medarbejdere, der indgår i de tværprofessionelle teams, har en indstilling om, at målet for barnet er det afgørende. Aylward og O'Neills forskning, samt tidlige danske erfaringer fra inklusionsarbejde omkring sammenhæng mellem mål og aktiviteter viser, at det er vigtigt at alle ledelsesniveauer arbejder mod samme mål for børnenes udvikling for at undgå at indsatsen bliver mål i sig selv.



VIGTIGE OVERVEJELSER

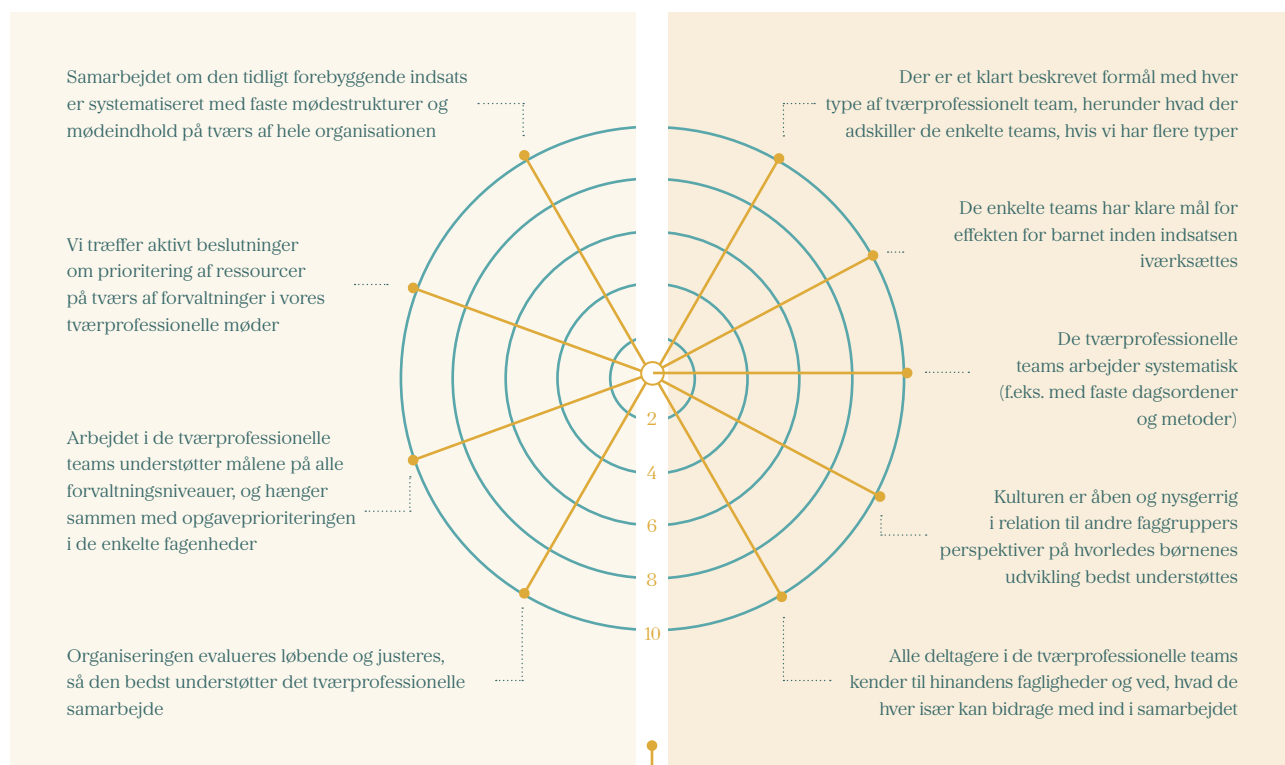
I forlængelse af forskningens pointer anbefales det, at ledere og medarbejdere gør sig overvejelser om og drøfter følgende to emner:

1. Organisering af det tværprofessionelle samarbejde på kommunalt niveau
2. Organisering af samarbejdet i tværprofessionelle teams

Til hjælp i disse overvejelser kan modellen på næste side bidrage til at rammesætte en dialog om udviklingspotentialer i relation til organisering af det tværprofessionelle samarbejde.

1. Organisering af det tværprofessionelle samarbejde på kommunalt niveau

2. Organisering af samarbejdet i tværprofessionelle teams



FORSLAG TIL ØVELSE

1. Individuelt vurderer I udsagnene i spindelvævet på en skala fra 1 til 10, hvor I vurderer, hvordan I oplever situationen i dag (0 svarer til vi gør det slet ikke, og 10 svarer til vi gør det til perfektion)
2. Præsenter for hinanden, hvilke overvejelser der ligger til grund for jeres individuelle vurderinger
3. Udvalg i fællesskab de 3 parametre, I synes er vigtigst, at I udvikler jer på
4. Tal om, hvad barnet/den unge og forældrene vil opleve, at I gør anderledes, når I har bevæget jer til et højere trin på skalaen
5. Tal herefter om, hvad der skal til for at gøre denne udvikling mulig
6. Lav en plan for, hvordan udviklingen bliver til virkelighed



Løbende evaluering af udviklingen

I kan med fordel gemme jeres vurderinger og løbende følge op på, om I oplever, at I har rykket jer, som I gerne vil. I kan lade spindelvævene have forskellige farver fra gang til gang, så I kan følge jeres udvikling, både hvis den er positiv eller negativ. Det vigtige er, at I følger op med en drøftelse af, hvad der gør, at I vurderer udsagnene, som I gør, fra gang til gang.



INSPIRATION FRA PRAKSIS OG BRUGBARE VÆRKTØJER

Organisering af det tværprofessionelle samarbejde på kommunalt niveau

Erfaringer fra Sorø

– Fælles økonomi ift. ressourcefordeling

I Sorø har man besluttet, at man fremover vil arbejde ud fra en budgetsynergi mellem skoler, dagtilbud og de forebyggende foranstaltninger. Det betyder i praksis, at budgetansvaret stadig ligger i de enkelte områder, men at der kigges på den samlede bundlinje, når året er omme. Dermed har det ikke betydning, om skolen har underskud, så længe der er overskud i et af de andre områder, så økonomien samlet set går op.

Formålet er, at områderne i højere grad skal tænke indsatser på tværs, ift. hvad der er bedst for barnet, og ikke hvad den enkelte skole fx har råd til. Det er forventningen, at man på den lange bane vil spare penge på denne nye model eller i hvert fald bruge pengene mere hensigtsmæssigt. Dertil er det forventningen, at man vil undgå diskussioner med ”en skubben frem og tilbage ift. problemerne”.

En udfordring i den nye model er det ændrede mindset, som det kræver i organisationen, og det faktum, at lederne er vant til at blive målt på overholdelse af deres eget budget. Derfor har Sorø som en del af implementeringen lavet et kompetenceudviklingsforløb for alle ledere, og hvor de enkelte distrikter efterfølgende får individuel sparring.



STYRKER

- Bidrager med en helhedsorienteret tilgang ift., hvad der er bedst for barnet/den unge
- Skabe potentielle besparelser

UDFORDRINGER

- Det kræver et ændret mindset i organisationen blandt både ledere og medarbejdere
- Omlægning af budgetansvar og rutiner kan tage tid, da det skal indarbejdes i eksisterende årshjul og økonomiprocesser



RÅD & ANBEFALING

- Ledelsen kan med fordel bruge tid på at fastlægge formålet med omlægningen af processer og budgetansvar og tidligt drøfte den ønskede effekt på alle involverede ledelsesniveauer
- Fastlæggelse af indholdet i kompetenceudvikling af lederne bør ske samtidig med udformningen af den nye struktur og de nye processer





Erfaringer fra Odense kommune

– Organisering omkring den tidlige indsats, som en del af strategi

I Odense Kommune har man, siden 2014, i Børne- og Ungeforvaltningen haft både skole, dagtilbud, sundhed og forebyggelse i samme forvaltning. Det betyder, at både skolelærere, pædagoger og dagplejere, men også socialrådgivere, sundhedsplejersker, tandlæger, psykologer og klubmedarbejdere er i samme organisatoriske enhed. Formålet med denne organisering har været at minimere barrieren for adgang til hinandens fagligheder og finde et fælles tredje igennem det tværgående samarbejde.

Det har krævet tydelig ledelse at understøtte medarbejderne i at turde læne sig frem og være nysgerrige på hinandens fagligheder. Det kræver ledelse på tværs af fagområder, og det kræver dedikeret tid for både ledere og medarbejdere.

Det at have en sundheds- og forebyggelsesafdeling som en del af Børne- og Ungeforvaltningen opleves at gøre en stor positiv forskel. Her sidder skolepsykologer, ergoterapeuter, fysioterapeuter, sundhedsplejersker og familiebehandlere under samme chef. Hver chef har desuden en teamleder, der har medarbejderansvar for de enkelte fagområder. Det at have en sundheds- og forebyggelsesafdeling giver bl.a. bedre og mere koordinerede handlemuligheder i det tidligt forebyggende arbejde som følge af tidlig videndeling mellem faggrupper, hvilket gør det nemmere at samarbejde på tværs af faggrænser. Afdelingen er ikke bare en organisatorisk enhed, men er også fysisk samlet under samme tag, hvilket opleves at have en positiv betydning særligt ift. at styrke relationer på tværs af fagprofessioner.

Organiseringen i Børne- og Ungeforvaltningen er et strategisk valg, der bl.a. har den fordel, at alle arbejder i samme retning, har fælles strategi og samme direktør på området. Ligeledes har det en central betydning, at der er en samlet prioritering af ressourcer og valg af, hvor der skal fokuseres, fx når det gælder tidlig indsats eller fravær, som alle arbejder med. Samtidig øger dette muligheden for at følge strategiske spor i fællesskab og en fælles handleplan, hvilket er en gevinst, sammenlignet med hvis det var forskellige forvaltninger.



STYRKER

- En fælles retning og strategi
- En fælles prioritering af ressourcer
- Stærke relationer på tværs af fagområder, der styrker arbejdet om tidlig indsats
- En forebyggelsesafdeling med forskellige faggrupper styrker relationerne på tværs af professioner

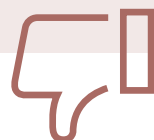


RÅD & ANBEFALING

- Samlokalisering af forskellige faggrupper tidligt i den nye organisering kan bidrage til daglig dialog mellem forskellige faggrupper
- Klar kommunikation om, hvor de enkelte beslutninger træffes i en grænsekrydsende organisering kan understøtte oplevelsen af organiseringens styrker og skabe klarhed for medarbejderne

UDFORDRINGER

- Det kræver tid at implementere
- Ledelse på tværs af faggrænser kræver løbende afstemning og fælles prioritering af opgaver



Erfaringer fra Syddjurs

– Tovholder til koordinering i det tidlige forbyggende arbejde

I Syddjurs Kommune har man, som i flere andre kommuner, som udgangspunkt organiseret arbejdet om udsatte børn og unge i distrikter. Der er i alt 11 skoledistrikter, som er fordelt imellem de forskellige faggrupper, bl.a. familierådgivningen, PPR, socialrådgivere og sundhedsplejersker. Distriktsopdelingen bidrager til at skabe nogle gode relationer mellem de fagprofessionelle. De kender hinanden godt og ved, hvem man kan søge sparring hos, da de kender de samme skoler, familier og børn.

Til trods for at distriktsopdelingen har en positiv betydning for det tværprofessionelle samarbejde, har man erfaret, at koordineringerne af indsatser i det tidlige forebyggende arbejde ikke har været tilstrækkeligt, men ofte først er blevet det, i takt med at man har bevæget sig op ad indsats-trappen. Derfor har man i Syddjurs Kommune udviklet en tovholdermodel, som de nu er i gang med at implementere.



Formålet med tovholderfunktionen er at fremme børn, unge og familiers oplevelse af en sammenhængende og helhedsorienteret indsats samt sikre den nødvendige videndeling mellem de tværprofessionelle allerede i den tidlige indsats. Det er ambitionen, at familierne skal opleve tryghed og føle sig hjulpet i samarbejdet.

Det er forventningen, at det vil kræve ressourcer og tid at implementere den nye tovholdermodel. Den nye tovholderfunktion stiller nye krav og forventninger til øget kommunikation mellem faggrupperne og et ændret mindset ift. at tænke i fælles opgaveløsning og fælles sager. Der er dermed også en forventning om, at de relevante faggrupper bibringer information tilbage til tovholderen, så vedkommende hele tiden er opdateret om barnet/den unge eller familien. En tovholder vil komme på, når der er mere end én fagprofessionel involveret omkring et barn, ung eller familie. Som en del af beskrivelsen af tovholderfunktionen har Syddjurs Kommune bl.a. udarbejdet en liste over tovholderens opgaver samt inspiration til beslutning om ansvar for tovholderfunktionen.

Læs den samlede guide [her](#)



STYRKER

- Det vil forventeligt skabe en øget kvalitet for familierne gennem mere sammenhæng og helhed i indsatserne
- Børn og familier forventes at opleve øget tryghed og føle sig hjulpet af kommunen som helhed

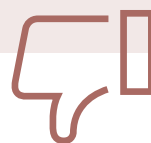


RÅD & ANBEFALING

- Tovholderrollen kan med fordel udvikles som en prototype, der testes og tilpasses baseret på de erfaringer, der opnås i konkrete sager

UDFORDRINGER

- Tovholderfunktionen er en grundlæggende anderledes måde at arbejde på
- Den stiller store krav til kommunikation mellem faggrupper
- Det kræver tid og ressourcer at implementere



Organisering af samarbejdet i tværprofessionelle teams

Erfaringer fra Esbjerg

– TVÆRS-struktur har skabt fælles mindset og større bevidsthed om hinandens fagligheder

Esbjerg Kommunes TVÆRS-struktur er en organisering i 5 niveauer: TVÆRS Enhed, TVÆRS Institution, Tværs Myndighed, TVÆRS Distrikt og TVÆRS Chef.

- TVÆRS Enhed behandler sager, hvor der er brug for sparring om indsatser og ressourceforbrug inden for egen enhed
- TVÆRS Institution omhandler sager om det enkelte barn og en koordinering af almene, forebyggende eller foregribende indsatser. Kommunens Forvisitation varetager den første visitation af barnet
- TVÆRS Myndighed omhandler behandling af sager med behov for foregribende og indgribende indsatser
- TVÆRS Distrikt følger skoledistrikterne og omhandler implementering af fælles indsatser, som er forebyggende og rammesættende
- TVÆRS Chef varetager det overordnede samarbejde og generelle problematikker og fastlægger mål og vurdering af målopfyldelse i den samlede struktur

I TVÆRS Myndighed afholdes møder med deltagelse af repræsentanter fra skolerne repræsenteret ved en pædagogisk leder og evt. relevant(e) lærer(e), en socialrådgiver, en familierådgiver og en psykolog fra PPR. Det er den relevante enhed, der initierer mødet – oftest skolen eller institutionen. Ved anonyme henvendelser er det myndigheden.

Strukturen udspringer af en politisk beslutning om øget tværprofessionelt samarbejde, hvilket naturligt har ført til et fokus hos den øverste ledelse i forvaltningen, som investerer tid i at tage rundt til de enkelte organisatoriske enheder og italesætte nødvendigheden af deltagelse. Der er således en sammenhæng i styringskæden og de opstillede mål.

Deltagerne i de tværprofessionelle møder oplever, at strukturen og italesættelsen af vigtigheden har medført øget viden om hinandens fagligheder og et grundlag for en fælles kultur og tilgang til arbejdet. Forståelsen på tværs har mindsket søjletænkningen.

Som led i strukturen er det aftalt, at møder i de tværprofessionelle teams skal prioriteres. Der meldes ikke afbud til møder, men sendes en substitut, hvis en deltager ikke har mulighed for at deltage. Den systematiske deltagelse har betydet et øget kendskab til de tilstedeværende fagligheder og er en af flere opnåede effekter. Samtidig opleves en øget åbenhed blandt deltagerne og en naturlig dialog med udgangspunkt i ”hvad kan jeg selv byde ind med”.



STYRKER

- TVÆRS-strukturen har øget fokus på at barnet er i centrum
- Øget holistisk perspektiv, så TVÆRS-møder ses som en mulighed og ikke en hindring
- Det er blevet en rygradsreaktion at tale sammen på tværs af fagligheder
- Øget brug af hinanden til sparring
- Skolepersonale kan hvile i bevidstheden om at sager er givet videre

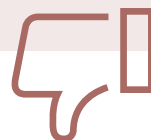


RÅD & ANBEFALING

- Klar forventningsafstemning og kommunikation om indholdet i møderne – dvs. fokus på løsninger for barnet eller den unge i en udsat position – kan understøtte, at møderne ikke opleves som videndeling

UDFORDRINGER

- Der er mange deltagere i møderne, hvilket øger risikoen for at møderne bliver videndeling i stedet for fokus på løsninger
- Brugen af forvisitation kan i visse tilfælde betyde, at mødedeltagere ikke kender hele historikken i en sag



Erfaringer fra Brønderslev

– TRIO-teams sikrer hurtigere eksekvering

Brønderslev Kommune har organiseret sit tværprofessionelle samarbejde i to niveauer. På hver skole er der etableret et TRIO-team, som består af skolelederen, en PPR-psykolog samt en socialrådgiver.

Næste niveau er det Tværfaglige Skoleteam, hvor TRIO-teamet kan få bistand fra andre fagligheder som fx sundhedsplejerske, talepædagog eller andre, og hvor der samtidig afholdes konsultative møder med forældrene.

TRIO-teamet kan bede læreren om mere information, hvis der er behov for dette, for at kunne vurdere, om lærerens bekymring skal medføre en lokal indsats eller sendes videre til det Tværfaglige Skoleteam.

TRIO-teamet fungerer som et visitationsforum, der med en systematik gennemgår bekymringer om børn, som lærerne har indleveret til teamet. Ved brug af en simpel skabelon skal læreren gøre en række overvejelser, som udfyldes i skabelonen og indleveres til TRIO-teamet, der mødes en gang ugentligt og gennemgår de opmærksomhedspunkter om børn, som på forhånd er indleveret.

TRIO-teamet kan bede læreren om mere information, hvis der er behov for dette, for at kunne vurdere, om lærerens bekymring skal medføre en lokal indsats eller sendes videre til det Tværfaglige Skoleteam.

De lokale indsatser iværksættes af TRIO-teamet som en direkte hjælp til barnet. Der kan fx være tale om at lærer eller læringsmiljøvejleder inddrages i holdbare løsninger, som udføres lokalt på skolen, og som ikke kræver ekstern support. Idet TRIO-teamet også består af en PPR-psykolog og en socialrådgiver, har disse ligeledes muligheder for at igangsætte indsatser inden for egne områder. TRIO-teamet er understøttet af strukturen inden for PPR og social/familievejledningen, så det ikke er den fagperson, der sidder i teamet, som nødvendigvis skal håndtere den enkelte sag, men sagerne tages med hjem i fx PPR, hvor der sker en samlet prioritering på tværs af alle skoler.



STYRKER

- Der opleves en hurtigere eksekvering og flow, når en lærer rejser en bekymring om et barn
- Systematisk brug af skabeloner betyder, at TRIO-teamet får den rette og relevante information
- TRIO-teamet mødes med en fast frekvens (ugentligt)
- Oplevelse af, at TRIO bidrager til, at der i højere grad arbejdes forebyggende.
- TRIO-teamet opleves mere uformelt af lærere og teamdeltagere, hvilket mindsker risikoen for faglige hierarkier og bidrager til en "vi-kultur"
- Delt ansvar og fælles prioritering i PPR og Socialforvaltningen sikrer, at der ikke opstår et ubevidst incitament til at "undgå" sager, hvis den deltagende fagperson selv har mange sager

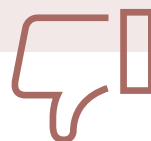


RÅD & ANBEFALING

- Drøft og design de skabeloner, som anvendes af TRIO-teamet, og vær konsekvente med, at rette information indsamles, inden TRIO-teamet drøfter barnet eller den unges udfordring
- Indsaml information fra barnet og forældrene, så der ikke blot er én vinkel på udfordringsbilledet
- Etablér systematisk videndeling i lærerkollegiet af erfaringerne fra skolens TRIO-team og drøft åbent, hvilke informationer den enkelte lærer skal hjælpe teamet med

UDFORDRINGER

- Den hurtige eksekvering kan skabe flaskehalse hos PPR og Socialforvaltningen
- Visse lærere ser TRIO-teamet som et forum, hvor der afleveres et problem, i stedet for en del af en samlet lokal løsning, der involverer teamet og alle der underviser barnet
- Nødvendigt at supplere med deling af viden og erfaringer blandt lærerne, så det ikke bliver den enkelte lærer og TRIO, som drøfter, men at der skabes en læring og forbedringskultur



Erfaringer fra Hedensted kommune

– den tværfaglige koordinationsmodel understøtter et bedre samarbejde

I Hedensted Kommune har man på baggrund af et igangværende arbejde med relationel kapacitet udarbejdet den tværfaglige koordinationsmodel. Den tværfaglige koordinationsmodel er tænkt som en praksisguide, der kan anvendes til at få idéer og praktiske anvisninger på, hvordan man som fagperson kan arbejde mere koordineret i komplekse sager, hvor mange fagligheder er involveret. Målgruppen er som udgangspunkt alle børn, hvor der skal udarbejdes en paragraf 50-undersøgelse. Formålet er:

- At sikre sammenhængende, koordineret og helhedsorienteret indsats
- Få overblik over den hjælp, som barnet, den unge og familien får, samt koordinere og prioritere denne
- Øge refleksionen blandt fagpersonerne omkring det gode borgerforløb
- Samarbejde med barnet og familien

Som en del af den tværfaglige koordinationsmodel afholdes, efter aftale med familien, en workshop med alle relevante fagpersoner, der er tilknyttet familien.

Formålet med workshoppen er, at de fagprofessionelle får styrket deres kendskab til hinanden ift. den konkrete familie, og at de i fællesskab får planlagt det efterfølgende koordinationsmøde, hvor de mødes med familien. Det gælder bl.a. ift. planlægning af dagsorden og facilitering af mødet med familien, så familien oplever, at der skabes en sammenhængende koordineret indsats.

Find inspiration fra Hedensted Kommune i den tværfaglige koordinationsmodel [\[her\]](#).



STYRKER

- Understøtter en fælles koordineret opgaveløsning
- Understøtter et helhedsorienteret perspektiv på familien
- Styrker kendskab til hinanden fagligheder og kompetencer

UDFORDRINGER

- Det er tidskrævende og kræver koordinering af mange deltagerne
- Det kræver et stort engagement fra alle deltagere



RÅD & ANBEFALING

- Det er vigtigt, at der er en tæt dialog med familien forud for workshoppen, så det er tydeligt for familien, hvad formålet er, og hvad de får ud af det
- Det er vigtigt, at der i workshoppen ikke er fokus på at finde løsningen, da det skal gøres i samarbejde med familien

Typisk forløb

Modellen nedenfor illustrerer skridtene i et typisk forløb, når Den Tværfaglige Koordinationsmodel anvendes.



1. IDENTIFIKATION AF FAMILIE

Socialrådgiveren identificerer familien og kontakter dem med henblik på aftale om yderligere info



2. FORBEREDELSE MED FAMILIEN

Socialrådgiveren holder møde med familien hvor der informeres om modellen, indhentes samtykke og evt. udpeges en familiekontakt



3. WORKSHOP

Fagpersoner mødes ift.

- Forventningsafstemning og afklaring af roller ift familien
- Gennemgang af dagsorden for koordinationssteammødet med familien



4. KOORDINATIONSTEAMMØDE

Fagpersoner og familie mødes

- Fokus på at skabe sammenhængende, koordineret og helhedsorienteret indsats
- Produkt: familieplan



5. VIDERE PROCES

Socialrådgiveren identificerer familien og kontakter dem med henblik på aftale om yderligere info



Erfaringer fra Norge

Personligt engagement, positiv atmosfære og et arbejde mod fælles mål skaber succesfulde tværprofessionelle samarbejder

I et norsk studium af Hejsedal, Hetland og Iversen har forskerne undersøgt, hvilke konkrete elementer i praksis, der bidrager til succesfulde tværprofessionelle samarbejder.

Resultater herfra peger på, at der er tre elementer, som skal være tilstede for, at et tværprofessionelt samarbejde opleves som effektivt.

Personligt engagement

Oplevelsen af at gøre en forskel for de udsatte børn har stor betydning i succesfulde tværprofessionelle samarbejder og kommer til udtryk gennem de deltagendes tilgang til samarbejdet. I de tilfælde hvor omsorgen for det udsatte barn er i centrum skabes et fællesskab blandt deltagerne i samarbejdet.

Positiv atmosfære

Oplevelsen af lighed mellem deltagerne i de tværprofessionelle samarbejder fremhæves som en grundlæggende løftestang for, at samarbejdet opleves godt. Lighed kommer til udtryk gennem gensidig respekt mellem deltagerne både ift. de enkelte deltagere og særligt ift. de enkelte professioner. Oplevelsen af at ingen profession "har mere ret" bliver i undersøgelsen fremhævet som grundlag for at skabe reelle drøftelser af løsninger for barnet, fordi alle deltagere i teamet ønsker at give mere af sig selv og egne erfaringer, og ikke oplever en detronisering af bestemte fagligheder.

Et arbejde mod fælles mål

I tæt tilknytning til både det personlige engagement og nødvendigheden af en positiv atmosfære peger undersøgelsen også på nødvendigheden af at arbejde mod fælles mål for det udsatte barn. Det fælles mål betyder, at alle i det tværprofessionelle team oftere er forberedt og har reflekteret over løsninger, som skal hjælpe barnet, inden der afholdes møder i teamet. De fælles mål betyder samtidigt, at deltagerne har oplevet, at det er lettere at dele opgaver mellem teamdeltagerne og at alle i større grad løfter det fælles ansvar med at skabe effektfulde løsninger for barnet.



3 | Tema: De gode møder

Tværfprofessionelt samarbejde
- om udsatte børn og unge

Tema: De gode møder

Det tværprofessionelle samarbejde om udsatte børn og unge finder sted på mange forskellige måder og i mange forskellige sammenhænge. Praksiskortlægningen viser dog, at langt de fleste kommuner har en fast struktur for, hvornår og hvordan møder mellem fagprofessionelle afholdes for at drøfte konkrete indsatser ift. udsatte børn og unge.

Der er mange forskellige måder at organisere og tilrettelægge de tværprofessionelle møder i kommunerne på, og det kan derfor være vanskeligt at pege på en bedste praksis. Dog er der nogle tværgående centrale overvejelser og dilemmaer, der er relevante at overveje.

En god mødefacilitator

Både forskning og praksis peger på, at det at facilitere og lede et tværprofessionelt møde kræver fokus på – og kompetencer til – at bringe alle relevante perspektiver og fagligheder i spil. Ofte er det skolelederen, der sidder for bordenden og er ansvarlig for at drive møderne, men flere kommuner har også gode erfaringer med, at andre faggrupper faciliterer møderne. Det centrale er, at det er en god facilitator, mere end at det er lederen.

Systematik, struktur og fremdrift på møderne

Praksiskortlægningen peger på, at en vis systematik omkring møderne har stor betydning for både mødets resultater og deltagernes oplevelse af meningsskabelse. Det gælder for det første ift. at skabe nogle klare rammer for, hvordan man samarbejder, og hvilke forventninger man har til hinanden. For det andet handler det om vigtigheden i den struktur, der skabes ift. forberedelse og den systematiske opfølgning på mødet.



I DETTE TEMA
PRÆSENTERES
FØLGENDE:



Viden om
tværprofessionel
samarbejde



Vigtige overvejelser
i forbindelse med valg
af organisering



Inspiration fra
praksis om
samarbejdsaftaler



DET SIGER FORSKNINGEN

Af Anne Marie Villumsen for Odense Kommune i Guide til tværfaglige samarbejdsfora

1. Tværprofessionelt samarbejde må forstås som en kommunikativ forhandling, der kræver en god mødefacilitator for at blive produktiv og respektfuld

Et tværprofessionelt møde kræver tydelig ledelse og styring for at blive produktiv og respektfuldt. Det er mødelederens job at sikre den rette kronologi og systematik i mødet samt sikre fremdrift, så der arbejdes med en fælles forståelse med mange perspektiver, før man begynder at tale om handling. Det er her mødelederens job at fastholde og tillade forskellighed og kompleksitet, hvilket er nødvendigt for at forstå barnets og familiens behov.

2. Systematik, struktur og fremdrift er et omdrejningspunkt i arbejdet med at sikre en tidlig, rettidig indsats, der imødekommer de problemer, som barnet og familien oplever.

Den systematiske tilgang bør være en krumtap både før, under og efter tværprofessionelle møder. Når professionelle insisterer på og er vedholdende i forhold til en systematisk fremgangsmåde, minimerer vi risikoen for, at de konklusioner, vi når frem til, i store træk blot er udtryk for vores egne hverdagsforståelser eller ”synsninger” fremfor velbegrundede fagligt holdbare perspektiver. På selve mødet mellem fagprofessionelle er det vigtigt, at der er en klar systematik, så kontekst, mødeform, udfoldningen af problemstillingen og analysen af, hvilke tiltag og indsatser problemstillingen kalder på, bliver helt tydelig for alle mødets deltagere. Udover at en usystematisk proces er uordentlig for barn og forældre, så er der også potentiel risiko for, at den professionelle skaber et behov eller en udfordring, som slet ikke er der. Anne Marie Villumsen har udviklet en metode til at skabe sammenhæng mellem beskrivelse, forståelse og handling, der følger nedenstående 5 trin.

TRIN 1 Den fælles historie	<p>Dette trin handler om at skabe en fælles forståelse som udgangspunkt for samarbejdet, hvor forskellige perspektiver mellem fagprofessionelle, børn, unge, og familier udveksles. Den fælles historie kan bl.a. handle om:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvad er det man ser hos barn, ung og/eller familie, der kan give anledning til bekymring?• Hvilke styrker er der hos såvel barn/ung som familie?• Hvordan er barnets/den unges livssammenhæng generelt set?
TRIN 2 Den fælles historie	<p>I dette trin er systematik og transparens afgørende for processen. Her handler det om at tilskrive mening (forståelser og forklaringer) til det, der er beskrevet i trin 1. Her er det vigtigt, at de professionelle kan forklare, hvorfor det, de har set, vækker deres bekymring, og at dette gøres gennemsigtigt for børn, unge og familierne. Det kan bl.a. handle om:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvordan giver det mening at tænke om den fælles historie, som den er beskrevet nu?• Hvordan forklares den fælles historie, som den er beskrevet?• Hvilken viden og erfaring lægges til grund for det, der ses?
TRIN 3 Det fælles mål	<p>I trin 3 er der fokus på at skabe fælles mål med fokus på, hvilken retning såvel barn, ung og familie samt de professionelle ønsker at bevæge sig i. Her bør der være særligt fokus på at belyse de udækkede behov, som mål for samarbejdet, og at beskrive disse meget konkret. Det kan fx handle om:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvilke udækkede behov er der hos barn, ung og/eller familie?• Hvis behovene var opfyldt, hvad ville vi kunne se, som er anderledes end nu?
TRIN 4 Fælles indsats	<p>Den fælles historie og de fælles mål, fra de foregående trin, skal give retning for indsatserne. Det er her afgørende, at hver enkelt af de professionelle bliver på egen banehalvdel. Kun familien må komme med ønsker fra de professionelle.</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvilken form for hjælp, skal der til for at imødekomme de udækkede behov?• Hvor er barn og families egne muligheder for at øve indflydelse på det, de tænker de gerne vil ændre?• Hvad kan familierne selv bidrage med?
TRIN 5 Afslutning på mødet	<p>Det femte og sidste trin handler om at skabe en meget tæt og systematisk opfølgning på indsatsernes effekt i forhold til de konkrete mål. Afslutningen på de tværprofessionelle møder bør således altid indeholde følgende:</p> <ul style="list-style-type: none">• En handleplan med klare mål - beskrevet som udækkede behov• Klare dokumentationskrav til både professionelle og familie for at følge, om indsatserne har den ønskede effekt på de udækkede behov• En klarhed over, hvem der gør hvad og hvornår - og om muligt sammen med hvem• En sikring af, at der er sammenhæng mellem beskrivelse, forståelse og håndtering• Et nyt mødetidspunkt

Rammesætningen for møderne er helt afgørende for; at møderne bliver gode og produktive

Det er afgørende, at rammen for mødet italesættes ved hvert møde, også selvom flere af mødets deltagere er de samme. Rammesætningen udstikker retning for, hvordan mødet kommer til at forløbe, samt hvilke præmisser der er for at deltage i mødet. Alle bør kunne godkende rammesætningen, hvis den skal have en effekt. Rammesætningen kan med fordel skrives ind i en samarbejdsaftale [[klik her](#)]. En rammesætning kunne fx være at fortælle mødets deltagere om:

- **At** mødelederens rolle er at styre og lede mødet
- **At** alles perspektiver gælder – også selvom de er forskellige. Det gælder både internt mellem de professionelle samt mellem de professionelle og forældre/børn
- **At** alle mødets deltagere skal være klar på at lytte til hinanden og udvide deres forståelse
- **At** barn/ung, forældre og eventuelt netværk skal fylde meget og måske forvente at tale en del for at sikre, at det, der sker, giver mening for familien, og også for at opveje de mange professionelle stemmer, så familiens stemme ikke drukner
- **At** opgaven med dagens møde er at forstå og handle sammen
- **At** det er et krav, at man stiller spørgsmål, hvis der er noget, man ikke forstår, OG hvis der er noget, man ikke er enig i. Spørgsmål fremmer forståelse (modsat der, hvor vi forsøger at overbevise hinanden)
- **At** alle skal anerkende det, andre kommer med, for at øge forståelsen for hinanden, og på den baggrund skal alle forsøge at justere egen forståelse og egne handleforslag i henhold til den fælles drøftelse
- **At** fokus skal være på barnets konkrete livsbetingelser og behov – ikke abstrakte forståelser af børns behov.





VIGTIGE OVERVEJELSER

I forlængelse af forskningens pointer anbefales det, at ledere og medarbejdere gør sig overvejelser om og drøfter følgende fire emner:

1. Systematisk og struktur ift. mødeledelse
2. Analyse af problemstilling
3. Deltagelse af forældre og børn/unge
4. Styrkede relationer og samarbejde

1. Systematisk og struktur ift. mødeledelse

Der er en ansvarlig facilitator, som sikrer systematik ift. forberedelse, afvikling og opfølgning på møder

Vi ved, hvilken opgave vi sammen skal løse og på hvilken måde i det enkelte møde

Der er altid beslutningskompetence og klare mandater i møderne

2. Analyse af problemstilling

Vi har en klar systematik/værktøjer, der sikrer, at vi udfolder de konkrete problemstillinger igennem en analyserende tilgang, inden vi går til handling

Vi sikrer løbende opfølgning og evaluering på de indsatser, vi igangsætter – så vi har mulighed for at justere

Vi har en klar systematikværktøjer der sikrer, at vi udfolder de konkrete problemstillinger igennem en analyserende tilgang, inden vi går til handling fx via konkrete værktøjer eller metoder

Vi sikrer løbende opfølgning og evaluering på de indsatser, vi igangsætter

Vi sikrer, at vores forskellige perspektiver og fagligheder kommer i spil på vores møder

Vi giver altid hinanden feedback i vores møder, som en hjælp til at kvalificere vores fælles praksis

Vi har nære relationer til hinanden både formelle og uformelle, der bidrager positivt til den fælles opgaveløsning.

3. Deltagelse af forældre og børn/unge

4. Styrkede relationer og samarbejde

FORSLAG TIL ØVELSE

1. Individuelt vurderer I udsagnene i spindelvævet på en skala fra 1 til 10, hvor I vurderer, hvordan I oplever situationen i dag (0 svarer til vi gør det slet ikke, og 10 svarer til vi gør det til perfektion)
2. Præsenter for hinanden, hvilke overvejelser der ligger til grund for jeres individuelle vurderinger
3. Udvalg i fællesskab de 3 parametre, I synes er vigtigst, at I udvikler jer på
4. Tal om, hvad barnet/den unge og forældrene vil opleve, at I gør anderledes, når I har bevæget jer til et højere trin på skalaen
5. Tal herefter om, hvad der skal til for at gøre denne udvikling mulig
6. Lav en plan for, hvordan udviklingen bliver til virkelighed



Løbende evaluering af udviklingen

I kan med fordel gemme jeres vurderinger og løbende følge op på, om I oplever, at I har rykket jer, som I gerne vil. I kan lade spindelvævene have forskellige farver fra gang til gang, så I kan følge jeres udvikling, både hvis den er positiv eller negativ. Det vigtige er, at I følger op med en drøftelse af, hvad der gør, at I vurderer udsagnene, som I gør, fra gang til gang.



INSPIRATION FRA PRAKSIS OG BRUGBARE VÆRKTØJER

Erfaringer fra Odense kommune

– Samarbejdsaftalen til at understøtte de gode møder

I Odense Kommune har man udarbejdet en skabelon til en samarbejdsaftale, som udfyldes af de fagprofessionelle i de tværfaglige samarbejdsfora. Formålet er at kvalificere det tværprofessionelle samarbejde og at understøtte en systematisk tilgang til arbejdet med tidlig indsats samt understøtte en forventningsafstemning til hinanden i teamet. Det er anbefalingen, at samarbejdsaftalen løbende kvalificeres i samarbejdsnetværket. Nedenfor er en skabelon til en samarbejdsaftale, der kan anvendes som redskab til at skabe en klar rammesætning for de tværprofessionelle mødefora.

Skabelon til samarbejdsaftale i tværprofessionelt mødefora:

1. FORMÅLET MED MØDET
2. DEFINITION AF MÅLGRUPPEN Hvad kendetegner situationen for de børn/unge, der inddrages på mødene?
3. PRÆCISERING AF DELTAGERKREDS Socialrådgiveren identificerer familien og kontakter dem med henblik på aftale om yderligere info
4. INDDRAGELSE AF FORÆLDRE/BØRN/UNGE Hvordan gør vi? Hvad sker der forud for, under og efter mødet?
5. FORVENTNINGER TIL MØDEDELTAGERE
6. RETNINGSLINJER VI ARBEJDER UD FRA
7. MØDETS PROCES OG FACILITERING/MØDELEDELSE
8. FASTSÆTTELSE AF MÅLBARE MÅL Hvordan gør vi?
9. OPFØLGNING Hvornår og hvordan følger vi op på de målbare mål? Hvilken forskel har vi skabt og er der grund til justering i indsatserne?
10. EVALUERING AF SAMARBEJDSAFTALEN Hvor hyppigt, hvordan og med hvilket formål? Bliver vi klogere af vores opfølgingspraksis, eller skal vi justere i måden, vi gør det på?

[Se også eksempel på en udfyldt samarbejdsaftale her](#)

Erfaringer fra Vesthimmerland kommune

– Signs of Safety bruges til at facilitere netværksmøder


I Vesthimmerland kommune faciliteres alle netværksmøder ud fra Signs of Safety-metoden (SoS).

Erfaringerne fra Vesthimmerland er, at metoden bidrager til at skabe et ”fælles tredje”, hvor man kommer hele vejen rundt om barnet, og hvor alle byder ind – både fagprofessionelle og forældre. Dette forstærkes yderligere af, at mødet som en del af metoden altid faciliteres ved en tavle, hvor man kommer omkring 1. hvad der bekymrer, 2. hvad der fungerer og 3. hvad der skal ske. (Se yderligere beskrivelse af metoden nedenfor). I Vesthimmerland har man valgt at tilføje et ekstra element omkring forståelse af barnet (fx kognitive udfordringer, mobning, skilsmisse mv.).

I Vesthimmerland er det erfaringen, at metoden bidrager til at nuancere problemstillingen og frembringe nye perspektiver. Det er oplevelsen, at metoden hjælper til at holde fokus på det, det handler om, nemlig barnet og familien – og derigennem lette afklaringen af, hvilke ressourcer der skal til for at hjælpe barnet/den unge og familien. Samtidig bidrager den strukturerede metode til at blive skarp på aftaler, ift. hvad der skal ske i det videre forløb.


Forud for hvert møde udsender tovholderen for mødet en dagsorden, der ligeledes bygger på strukturen for SoS, hvor alle deltagerne, også forældrene, som forberedelse til mødet bliver bedt om at udfylde deres vurdering af barnet. Det er erfaringerne fra Vesthimmerland, at dette bidrager til at skabe en bedre forberedelse, særligt for forældrene inden mødet, og at det samtidig skaber et bedre møde, idet alle er forberedt.

Nedenfor er et eksempel på en sådan dagsorden, som den ser ud i Vesthimmerland:



DAGSORDEN

Date: 27. marts 2018



Konsultativt netværksmøde

Dato: d. mmmm yyyy
Tidspunkt: Klokkeløst
Sted: Mødested

Mede indkaldt af: Navn

Deltagere: Deltagerliste

Ondstyrer: Navn
Referent: Navn

Formål med mødet: Uddyb formål med mødet

Referatet skrives i skemaet på næste side.

Vesthimmerlands Kommune · Vestre Boulevard

Ressourcer	Problemer	Mål	Aftaler
Forældre:	Forældre:		Forældre:
Skole:	Skole:		Skole:
Andre:	Andre:		Andre:
Opfølgning på tidligere aftaler			
			Forældre:
			Skole:
			Andre:

Tilføjeser:

Side 2

VÆRKTØJS- KASSEN



Om Signs og Safety

Formålet med SoS er at skabe et samarbejde og partnerskab med familien om en løsning, der kan skabe sikkerhed og trivsel for barnet.

Signs of Safety-metoden hjælper til at lave en balanceret risikovurdering af barnets situation på baggrund af familiens og socialrådgiverens viden og erfaringer om, hvad der vurderes som tegn på sikkerhed og tegn på fare. Metoden bygger på seks praksisprincipper:

1. Forstå familiemedlemmernes position igennem aktiv lytning til deres tanker og holdninger.
2. Lede efter undtagelser på problemet, hvor problemet af en eller anden grund ikke optræder, og barnet fx ikke udsættes for omsorgssvigt. Ved at afdække det, der sker i barnets liv, og det, der bidrager til at skabe trivsel og sikkerhed, skabes et fundament, som de fremtidige løsninger af problemet kan bygges på.
3. Identificere familiens styrker og ressourcer
4. Have fokus på mål, både familiens og fagpersoners
5. Skalere sikkerhed og fremskridt
6. Vurdere familiens villighed og evne til at udføre forandringerne, inden de implementeres

Metode

SoS er struktureret omkring et skema, som udfyldes af fagpersoner sammen med familien og det øvrige netværk. Skemaet fungerer som et fælles kommunikationsredskab i alle samtaler, der afholdes imellem fagpersoner, børn og forældre. Ofte faciliteres drøftelserne på en tavle. Skemaet indeholder som udgangspunkt altid:

- Hvad bekymrer?
- Hvad fungerer?
- Hvad skal der ske?



Vil du vide mere om Københavns kommunes erfaringer med Signs of Safety og finde konkrete værktøjer på [Socialstyrelsens hjemmeside](#)



Erfaringer fra Vesthimmerland kommune

– de tværfaglige samarbejds møder bruges til at styrke det tværprofessionelle samarbejde og skabe gode relationer

I Vesthimmerland Kommune skelner man mellem to typer af tværfaglige møder. Nemlig de tværfaglige netværks møder, der er beskrevet i det foregående afsnit, hvor forældre og børn deltager, og de tværfaglige samarbejds møder, der kun består af fagprofessionelle. Formålet med de tværfaglige samarbejds møder er at understøtte videndeling, fælles sprog/tilgange, hvilket udgør en vigtig grundsten i arbejdet med udsatte børn, unge og forældre. Drøftelsen sker i de tværfaglige teams, der er tilknyttet hvert skoledistrikt. I hvert team er der et tovholderteam, der fx kan bestå af en skoleleder og en socialrådgiver, der er ansvarlige for at planlægge og facilitere møderne. At der er to tovholdere på fra forskellige fagområder, bidrager til at forstærke det tværprofessionelle samarbejde. Der er fire elementer, som Vesthimmerland oplever har en særlig effekt for samarbejdet:

1. Relationerne styrkes gennem ”tjek ind”-øvelse

I et af de tværfaglige fora er det skolelederen og en socialrådgiver, der er tovholderteamet.

Her har de arbejdet meget konkret med at styrke relationerne i samarbejdet. Det betyder fx, at hvert møde starter og slutter med en ”tjek ind”-øvelse, hvor hver deltager fortæller noget personligt. Det kan fx være en god ferieoplevelse, en succeshistorie på arbejdspladsen i den forgange uge eller en faglig oplevelse, der har motiveret. Pointen er, at deltagerne deler noget personligt og derigennem lærer hinanden bedre at kende. Til at starte med blev det opfattet noget kunstigt at gøre, men det har vist sig for deltagerne at være et simpelt og effektivt redskab til at styrke relationerne til hinanden.

2. Mødevertsrollen går på tur

I Vesthimmerland har deltagerne skiftevis afholdt møder hos hinanden. Det har man gjort for at få et bedre kendskab til hinanden og derigennem styrke de faglige og sociale relationer. Ved at besøge hinandens forskellige lokaler og fysiske rammer har man gjort det nemmere at få et bedre kendskab til hinandens fagligheder og kompetencer. Det er også oplevelsen, at det har bidraget til at skabe mere ejerskab til samarbejdet.

3. Temadrøftelser giver plads til forskellige perspektiver

Til hvert møde er tovholderne ansvarlige for at facilitere en relevant temadrøftelse. Det kan fx være aktuelle temaer såsom alkohol, fravær eller angst. Alle fagligheder bidrager med deres perspektiver på emnet, og der er mulighed for at få sparring ift. konkrete problemstillinger relateret til emnet. Deltagerne oplever, at drøftelserne skaber et øget kendskab til hinanden – og nysgerrighed ift. hinandens fagligheder, hvilket ses som et afgørende element for et velfungerende tværprofessionelt samarbejde.

... Formålet med de tværfaglige samarbejds møder er at understøtte videndeling, fælles sprog/tilgange, hvilket udgør en vigtig grundsten i arbejdet med udsatte børn, unge og forældre.

4. Evaluering af møder udvikler samarbejdet

Efter hvert møde gennemføres i fællesskab en evaluering af mødet, der tager udgangspunkt i følgende elementer:

- Hvem var med?
- Har vi haft brug for nogen, der ikke var der?
- Hvad var indholdet i mødet?
- Har det givet mening?

Oplevelsen er, at det giver en god drøftelse af kvaliteten i mødet, og hvad de kan gøre anderledes til næste gang.



4 | Tema: Deltagelse af børn/unge og forældre

Tværfprofessionelt samarbejde
- om udsatte børn og unge

Tema: Deltagelse af børn/unge og forældre

Et godt forældresamarbejde er et afgørende element, når det handler om tværprofessionelt samarbejde om børn og unge i udsatte positioner. Det gælder i alle led lige fra det forebyggende arbejde til de mere indgribende indsatser, fordi fagpersonernes kendskab til hele barnets situation altid vil være begrænset.

Et godt og gensidigt samarbejde med forældrene er betinget af ligeværdighed, og at der skabes et tillidsfuldt rum, hvor forældrenes viden og perspektiver ift. barnet/den unge kan bringes i spil. Samtidig er det erfaringerne fra både forskning og praksis, at hvis ikke forældrene har medindflydelse på de indsatser, der igangsættes, har de ikke bare vanskeligt ved at tage ejerskab, men der er samtidig en risiko for, at der kommer modstand mod den hjælp, de professionelle forsøger at give barnet eller den unge.

Erfaringerne fra en kommunal praksiskortlægning af tværprofessionelt samarbejde viser, at mange arbejder aktivt med tidlig forældreinvolvering for at sikre rettidige indsatser. Det gøres bl.a. ud fra en række velafprøvede metoder som fx Familierådslagning og Signs of Safety. Flere kommuner fremhæver, at når det tværprofessionelle samarbejde fungerer godt, oplever forældrene en bedre og mere koordineret indsats, hvilket også underbygges i forskningen.

Erfaringer fra både forskning og praksis peger på, at når barnet eller den unge deltager aktivt i det tværprofessionelle samarbejde har det ofte en positiv betydning for både den indsats, der igangsættes og den effekt, det har for barnet/den unge, som i højere grad er tilbøjelig til at tage ejerskab til indsatsen. Praksiskortlægningen peger dog også på, at børnenes og de unges deltagelse i det tværprofessionelle samarbejde er noget, som kommunerne både internt og på tværs har meget forskellige praksisser omkring. Typisk inddrages barnets perspektiv igennem fagprofessionelle, der refererer til samtaler med barnet eller oplevelser af barnet. Det er mere sjældent, at barnets perspektiv inddrages via et formaliseret børneinterview, eller at den unge sidder med om bordet, hvilket ofte fravælges af hensyn til barnet eller den unge.



I DETTE TEMA
PRÆSENTERES
FØLGENDE:



Viden om
familiens deltagelse
i møder



Vigtige overvejelser
om at skabe deltagelse
af børn/unge og
forældre



Inspiration
fra praksis og
brugbare
værktøjer



DET SIGER FORSKNINGEN

Af Anne Marie Villumsen

Vi ved, at vi ikke ved så meget, når det drejer sig om børn og familiers deltagelse i det tværprofessionelle samarbejde (Villumsen et al., 2015; Petersen & Johansen, 2015). Dog ved vi, at det har en stor betydning, at særligt børnenes perspektiv inddrages, hvis der skal skabes holdbare løsninger for barnet og familien (Warming, 2011).

Man skal gøre sig klart, at deltagelse af børn og forældre i høj grad er et normativt ståsted, som er sammenhængende med FN's børnekonvention og børns rettigheder i det hele taget. Det ses også i dansk lovgivning om retssikkerhed (Retssikkerhedslovens § 4, jf. lovforslag L 228 1996/1), at borgeren er den primære ansvarlige for egen situation og skal deltage i behandlingen af egen sag. Hvis ikke barn og særligt forældre er med og får medindflydelse, vil der være en stor risiko for modstand, og at det ikke kommer til at give mening for forældrene. Det er derfor vigtigt at understøtte, at børn og forældre ser mening, oplever sig hørt, har tillid til den hjælp, de professionelle gerne vil tilbyde, og ikke mindst at de så hurtigt som muligt bliver i stand til selv at sikre deres barns trivsel uden hjælp.

Nedenfor er en opsamling på pointer fra forskningen:

1. Børn vil gerne have en stemme med på møder

Vi ved, at både børn og forældre gerne vil være meget centrale i samarbejdet. De vil gerne være med til at identificere, hvad der er svært, og hvilken form for hjælp de skal have. Børns inddragelse i og deltagelse på møder med flere professionelle, som fx netværksmøder, hvor der træffes

beslutninger om barnets liv, kan være en udfordring. Børn vil nemlig ikke nødvendigvis gerne deltage på møder med mange professionelle (Petersen & Johansen, 2015), da de kan føle sig intimideret af mange og for dem ofte ukendte voksne, men de vil gerne vide, hvad der bliver sagt om dem, og hvordan deres perspektiver bliver præsenteret og repræsenteret (Biljeveld et al., 2015).

2. Relationen til fagprofessionelle har stor betydning for barnet/den unge

Ud over forældre, som er de bedste til at repræsentere barnets perspektiv, er det også vigtigt, at der er en professionel med denne opgave. Det kan fx være en lærer eller en pædagog, som barnet har tillid til. Vi ved nemlig også, at det er relationen til den konkrete professionelle, som har betydning for barnet eller den unge i hjælpen og samarbejdet om deres liv, ikke om det er den ene eller anden profession (Villumsen et al., 2015).

3. Det kan være svært for forældrene at føle sig ligeværdige

Forældrene vil meget gerne deltage og være centrale i samarbejdet om deres barns trivsel. De oplever dog ofte til møder med mange professionelle at være i undertal, at mangle støtte og at de professionelle overtager mødet og bliver instruerende og definerende (Petersen & Johansen, 2015). Det handler derfor om løbende at sikre, at forældrene får meget taletid på møderne, at de løbende spørges til indholdet, og om mødets form giver mening – og ikke mindst om de oplever, at deres perspektiv tillægges værdi. Det samme gælder en aktiv frembringelse af barnets perspektiv. Hører man det, forældrene siger, og bliver det tillagt værdi, når man på mødet skal forsøge at finde en fælles forståelse af, hvilke behov barnet har, og hvordan man i fællesskab kan sikre, at disse behov dækkes?

4. Magtforskel i det tværprofessionelle rum

Det kan være sværere end som så at skabe et ligeværdigt samarbejde, fordi der i et tværprofessionelt rum er en indbygget magtforskel. Ikke bare mellem professionelle, men mellem professionelle og privatperson, som har det svært med det, som står dem allermest nær; nemlig deres barn. Samtidig er der også en magtforskel mellem en børneverden og en voksenverden. Børns erfaring er nemlig, at de voksne har forskellige børnesyn, at børnenes perspektiv meget let devalueres enten som resultat af de forskellige børnesyn, eller blot fordi de er børn (Petersen & Johansen, 2015). Børn (eller børns perspektiver) og forældre skal derfor være ligeværdige deltagere sammen med professionelle om både forståelse og handling. Det kræver en særlig proces, hvor tillid mellem professionelle og familie er omdrejningspunktet (Villumsen & Berg, 2020).

5. Der skal skabes et tillidsfuldt rum

Tillid som begreb er en ”tom betegner”, hvilket betyder, at alle tror, de ved, hvad det betyder, men de færreste ville kunne definere det præcist. Tillid er ikke en egenskab ved den enkelte familie eller barnet. Tillid er et relationelt fænomen (Warming og Christensen, 2016) og opbygges derfor i menneskelige relationer, og når mennesker kommunikerer med hinanden (Jørgensen, 2018; Warming og Christensen, 2016). Det er derfor vigtigt, at der er flere deltagere på et tværprofessionelt møde, som barn og forældre har tillid til allerede. Det kan være familiens eget netværk og professionelle, som de kender fra deres hverdag og har tillid til. Samtidig er måden, mødet afholdes på, og måden, der tales med barn og forældre på, afgørende for, hvorvidt tillid kan opstå til et sådant møde eller ej – og dermed også hvorvidt mødet kan blive en succes. I relation til børns tillid skal man som professionel gøre sig klart, at børns tillid er noget, man tjener ved selv at vise barnet tillid.



VIGTIGE OVERVEJELSER

Med afsæt i viden fra forskningen og praksis er der særligt to emner, der er vigtige at have med i sine overvejelser om at skabe deltagelse af børn/unge og forældre. Det gælder særligt i forhold til at skabe en reel deltagelse af børn og forældre samt have fokus på tilrettelæggelsen samt forberedelsen af forældre og børn og strukturen for møder med børn/unge og forældre.

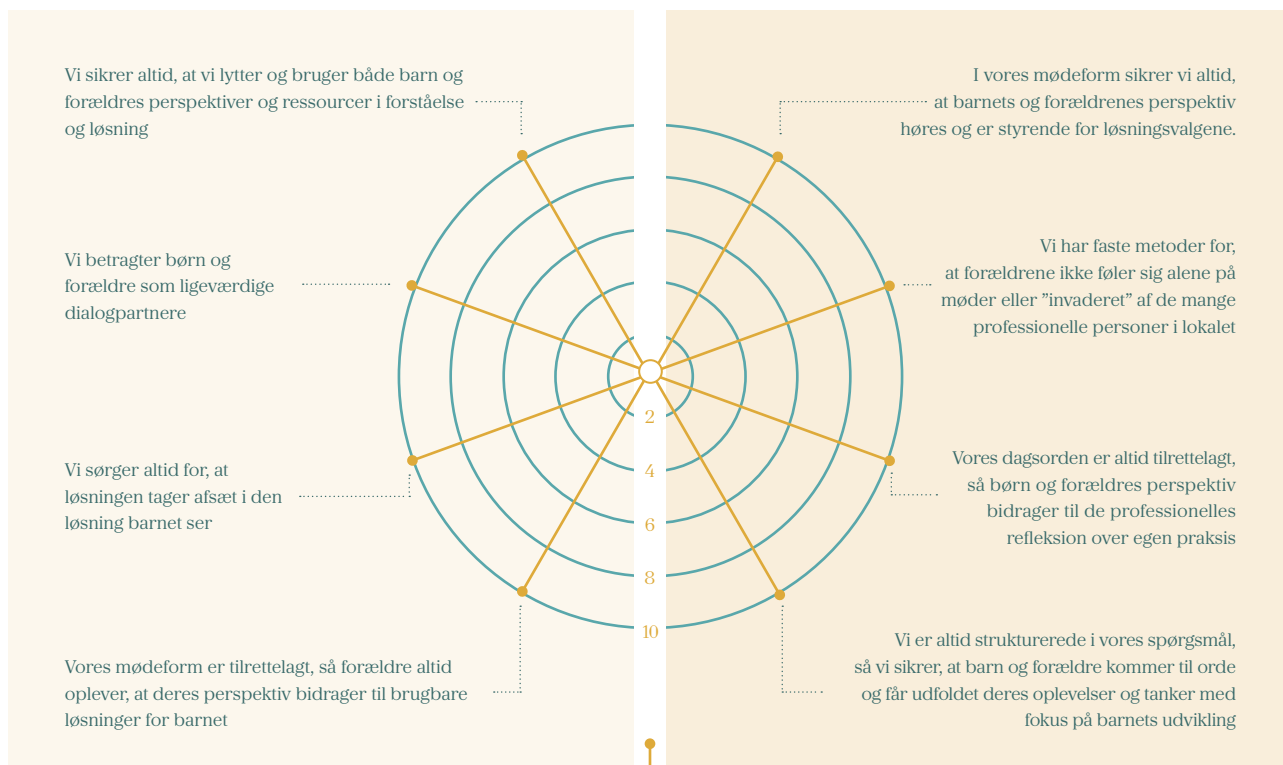
1. Reel deltagelse af børn og forældre
2. Struktur og mødeform

Introduktion til øvelse

Spindelvævet på næste side er et redskab til, at I sammen, i jeres team, kan drøfte, hvordan I i dag arbejder med deltagelse af børn/unge og forældre set ud fra jeres forskellige perspektiver – og hvordan I gerne vil udvikle jer.

1. Reel deltagelse af børn og forældre

2. Struktur og mødeform



FORSLAG TIL ØVELSE

1. Individuelt vurderer I udsagnene i spindelvævet på en skala fra 1 til 10, hvor I vurderer, hvordan I oplever situationen i dag (0 svarer til vi gør det slet ikke, og 10 svarer til vi gør det til perfektion)
2. Præsenter for hinanden, hvilke overvejelser der ligger til grund for jeres individuelle vurderinger
3. Udvælg i fællesskab de 3 parametre, I synes er vigtigst, at I udvikler jer på
4. Tal om, hvad barnet/den unge og forældrene vil opleve, at I gør anderledes, når I har bevæget jer til et højere trin på skalaen
5. Tal herefter om, hvad der skal til for at gøre denne udvikling mulig
6. Lav en plan for, hvordan udviklingen bliver til virkelighed



Løbende evaluering af udviklingen

I kan med fordel gemme jeres vurderinger og løbende følge op på, om I oplever, at I har rykket jer, som I gerne vil. I kan lade spindelvævene have forskellige farver fra gang til gang, så I kan følge jeres udvikling, både hvis den er positiv eller negativ. Det vigtige er, at I følger op med en drøftelse af, hvad der gør, at I vurderer udsagnene, som I gør, fra gang til gang.



INSPIRATION FRA PRAKSIS OG BRUGBARE VÆRKTØJER

Erfaringer fra Københavns kommune Indre Østerbro – barnets stemme

I Københavns Kommune, Indre Østerbro, har man igennem de sidste fem år arbejdet med at inddrage børn i det tværprofessionelle samarbejde igennem projektet "Barnets Stemme". I Barnets Stemme er der fokus på, at få barnet til selv at give sit syn på udfordringer og løsninger igennem et tematiseret interview med barnet/den unge, der bl.a. kommer rundt om barnets ressourcer, hvordan det går i skolen, hvem der kan hjælpe barnet, barnets håb for fremtiden mv.

Omdrejningspunktet i Barnets Stemme er en række møder i skoleregi med deltagelse af barn og forældre, lærere og skolens tværfaglige resourcecenter. Formålet med indsatsen er at støtte op om det enkelte barns trivsel og faglige progression. På Indre Østerbro oplever man, at Barnets Stemme gør, at de fagprofessionelle får nye perspektiver på barnets situation og derved får øje for problemstillinger, som de ellers ikke havde set. Pointen er, at det skal være det, som Peter synes er svært, der kommer i fokus.

En vigtig del af Barnets Stemme er også at inddrage forældrene og sammen med dem lave en fælles handleplan, hvor man opstiller helt konkrete mål for barn og forældre. Det skal være realistiske mål og noget, der kan skabe en succesoplevelse for barn og forældre.

Erfaringer fra Indre Østerbro viser, at i de forløb, hvor børn og forældre er inddraget aktivt hele vejen, er der større succes med at få børn til at være inkluderet i det oprindelige skoletilbud. De gange, hvor det ikke lykkes, skaber den aktive inddragelse en bedre overgang til et eventuelt nyt skoletilbud. På Indre Østerbro oplever de, at det kræver mange ressourcer i starten af forløbet, men til gengæld oplever de, at det betaler sig på længere sigt.



STYRKER

- At barnets perspektiv tages alvorligt og kommer med fra start
- Barnet får lov til at komme med forslag til, hvad der vil kunne hjælpe
- At barnets perspektiv bidrager til nye handlemuligheder for de fagprofessionelle og barnet
- Det er en god vej til at få lavet en handleplan sammen med forældrene
- De relevante fagpersoner kommer med fra start

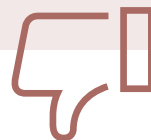


RÅD & ANBEFALING

- Opstil realistiske mål med barn og forældre
- Målene skal bidrage til en succesoplevelse for barn og forældre
- Sørg altid for, at der i børneinterviewet også er fokus på at fortælle barnet om dets ressourcer
- I børnesamtalen er det vigtigt at fortælle barnet i et sprog det forstår, om de voksnes underretningspligt, og hvad det betyder
- Sørg for, at børneinterviewet foregår inden det første flerfaglige møde, hvor forældrene deltager, så barnets perspektiv bringes ind så tidligt i forløbet som muligt

UDFORDRINGER

- Præmissen for børnesamtalen er, at barnet selv skal give tilladelse til, at oplysninger må komme videre til bestemte voksne. Der kan her opstå et dilemma, hvis der kommer oplysninger frem, der er bekymrende i en sådan grad, at den fagprofessionelle har underretningspligt
- Sårbare børn og unge kan ikke altid magte at deltage i et stort forum med mange professionelle voksne, men det er oplevelsen, at de fleste børn hurtigt bliver rolige i interviewet





Barnets stemme

Barnets Stemme er bygget op om en række møder i skoleregi med deltagelse af barn og forældre, lærere og skolens tværfaglige ressourcecenter. Ved møderne diskuteres ressourcer og udfordringer hos barnet og i barnets familie og skole, og det fælles analysearbejde lægges til grund for udarbejdelsen af en løsningsfokuseret udviklings- og handleplan.

Kendetegnende for alle forløb er, at:

- Barn og forældre bliver hørt og aktivt inddraget i møder, der vedrører barnets trivsel og læring.
- Møderne er velforberedte, velfacilerede og løsningsfokuserede.
- Der udarbejdes én handleplan, som udvikles, udføres og evalueres i fællesskab.

Metode

Trivselshjulet, som består af otte trivselsindikatorer, er et centralt element i Barnets Stemme. Ved hjælp af trivselsindikatorerne identificeres, hvor barnet er udfordret, og hvor det går godt. Det bliver bl.a. afsættet for en drøftelse af, hvilke fagpersoner der skal hjælpe barnet, hvilke indsatser der igangsættes mv.

Du kan læse mere om Østerbros erfaringer med Barnets Stemme og finde konkrete værktøjer til Barnets Stemme på [Socialstyrelsens hjemmeside her](#) og se video om, hvordan de arbejder med barnets stemme på [Øster Farimagsgades Skole her](#).





INSPIRATION FRA PRAKSIS OG BRUGBARE VÆRKTØJER

Familierådslagning har haft stor betydning for børn og unge i Esbjerg kommune

I Esbjerg Kommune har man siden 2014 arbejdet systematisk med Familierådslagning som metode, og det betragtes som et eksempel på et værktøj i det tværprofessionelle samarbejde, der har haft en stor betydning for børn og unge i kommunen.

Formålet med familierådslagning er at knytte barn/den unge, familien og netværk tættere til løsningen af, hvordan man kan hjælpe et udsat barn. Gennem metoden får familien indflydelse på og ansvar for, hvad der skal gøres for at finde den rette hjælp for barnet/den unge.

Formålet med familierådslagning er at knytte barn/den unge, familien og netværk tættere til løsningen af, hvordan man kan hjælpe et udsat barn.

Erfaringerne med anvendelsen er, at det i høj grad øger motivationen og chancen for succes, når familien involveres aktivt i at finde løsninger. Konkret viser resultater af en nylig evaluering, at det har bidraget til at mindske vold i skolen, at familierne oplever det som en god måde at træffe beslutninger på, og at de har fået lavet en plan, de tror på.

De gode resultater med familierådslagning er et resultat af mange sammenfaldende elementer, herunder politisk og ledelsesmæssig opbakning, en fastansat koordinator og en lang række implementerings-, kvalitets- og fastholdelsesovervejelser og -initiativer.



Familierådslagning

Familierådslagning er et møde, hvor familien og andre vigtige personer i netværket samles for at lave en plan for, hvad der skal ske omkring et barn/ung. En familierådslagning er en metode med tydelige rammer og på forhånd definerede spørgsmål til afholdelse af ét beslutningsmøde med udarbejdelse af en plan for barnet/den unge og aftale om opfølgning. Det er barnet/den unge selv, familien og det private netværk, der på et informeret grundlag træffer beslutningerne på mødet og laver deres plan for hjælp til barnet/den unge uden de professionelle deltagelse i selve beslutningen. Der deltager som minimum en offentlig initiativtager (ofte socialrådgiver) og en fast koordinator, der faciliterer processen.

Metode

Familierådslagningen indeholder som udgangspunkt tre dele:

1. Information

Her deltager barnet eller den unge, familien og andre fra netværket sammen med familiens familierådgiver og eventuelt personer fra børnehave eller skole, hvis det er aftalt. Familierådgiveren og eventuelt fagpersoner informerer kort om de udfordringer og ressourcer, som barnet eller den unge har. Familien ved inden familierådslagningen, hvad dette oplæg handler om, og har desuden mulighed for at stille afklarende spørgsmål.

2. Hvad ønsker familien at gøre?

Familien og deres netværk får mulighed for at komme med forslag til, hvordan de synes, at situationen bedst kan løses ud fra deres nære kendskab til barnet eller den unge. Disse forslag har familien og deres netværk mulighed for at drøfte alene uden deltagelse af familierådgiver og fagpersoner. Forslagene indgår på lige fod med de fagprofessionelles forslag i den fælles drøftelse efterfølgende, som skal munde ud i en plan til gavn for barnet eller den unge.

3. Gennemgang af planen

Familierådgiveren gennemgår planen, som familien er nået frem til. Alle parter skriver under på planen og aftaler en ny dato for opfølgning.



Hvis du vil vide mere:

Læs mere om Familierådslagning og Esbjerg kommuners erfaringer [her](#) eller læs mere på Socialstyrelsens hjemmeside [her](#)



INSPIRATION FRA PRAKSIS OG BRUGBARE VÆRKTØJER

Erfaringer fra Hedensted kommune – inddragelse af børneperspektiver

I Hedensted Kommune arbejder man med inddragelse af børneperspektiver igennem Mediated Learning Experience (MLE). MLE handler overordnet om, hvordan den voksne via den relationelle kan understøtte barnets tænkefærdigheder og læreprocesser fx ved at møde barnet nysgerrigt og lyttende (i øjenhøjde). En grundlæggende pointe i MLE er således, at samspillet mellem barn og voksen har væsentlig betydning for barnets udvikling og læring. Derfor er det vigtigt ikke alene at fokusere på barnets læring, men også på de voksnes læring, idet man som voksen øger sin bevidsthed om, hvordan man møder barnet, og hvilke forforståelser eller blinde pletter der kan præge relationen til barnet.



Hvis du vil vide mere:

- Danmarks Evalueringsinstitut har udarbejdet et temahæfte om inddragelse af børneperspektiver, der giver inspiration fra forskning og praksis til at involvere børnenes perspektiv i det pædagogiske arbejde. [Læs mere her](#)
- Læs Socialstyrelsens artikel om inddragelse af børn og unge [her](#)
- I Undervisningsministeriets temahæfte om børneinddragelse kan I finde inspiration til, hvordan I kan inddrage børns perspektiver i tilrettelæggelsen af praksis samt arbejde med at understøtte børns demokratiske dannelse. Materialet finder I [her](#)



5

Tema: Effekten af det tværprofessionelle arbejde

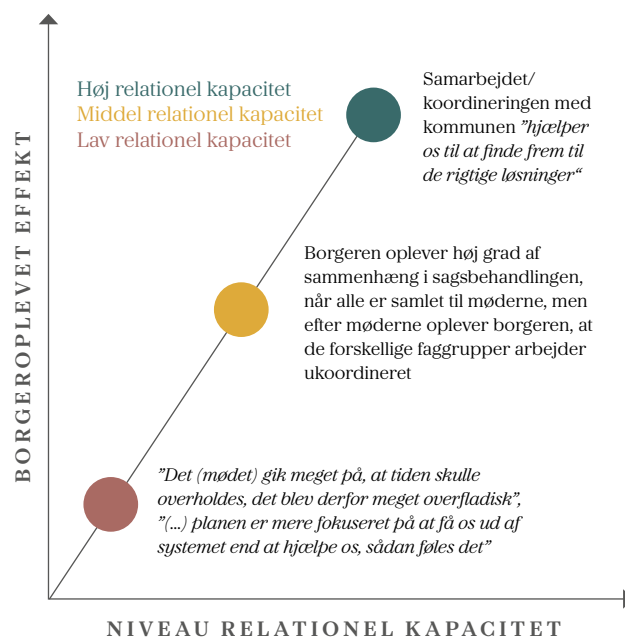
Tværprofessionelt samarbejde
- om udsatte børn og unge

Tema: Effekten af det tværprofessionelle samarbejde

Hvordan finder vi ud af, om det tværprofessionelle samarbejde har en effekt?

Når man beslutter sig for at arbejde strategisk og målrettet med det tværprofessionelle samarbejde i forhold til børn og familier i udsatte positioner, er det naturligt også at have en interesse i, hvad effekten af samarbejdet er. Der er i dag kun meget begrænset viden fra forskningen om sammenhængen mellem det tværprofessionelle samarbejde og effekten af de indsatser, der skabes for børnene eller de unge og deres familier.

Et igangværende forskningsprojekt om relationel kapacitet, der udføres af Carsten Hornstrup, Joint Action Analytics, peger dog foreløbigt på, at når der er et godt samarbejde mellem involverede fagpersoner, oplever borgerne også en sammenhængende løsning, og at de får god hjælp til at håndtere udfordringerne. Modsat, når den relationelle kapacitet er lav, oplever borgerne usammenhængende løsninger. Samtidig viser engelsk forskning, at tværprofessionelt samarbejde er en forudsætning for at håndtere borgere



"Kilde: Carsten Hornstrup, Joint Action Analytics"



med meget komplekse udfordringer (Cottam, 2016). Erfaringerne fra kommunerne i praksiskortlægningen er tilsvarende, at man fagligt oplever, at samarbejdet er meningsfuldt og sikrer bedre indsatser, men at man ikke har konkret dokumentation for, at det tværprofessionelle samarbejde sikrer en bedre effekt af indsatserne i praksis – ift. at man fx hjælper børn og familier mere effektivt, end man ellers ville gøre. Kommunerne har dog erfaringer med at følge effekten for de konkrete indsatser, der er igangsat. Det er bare ikke målt, ift. om indsatsen udspringer af et tværprofessionelt samarbejde eller ej.

Flere af kommunerne fremhæver, at familierne i højere grad oplever sig hørt, inddraget og forstået, når det tværprofessionelle samarbejde fungerer optimalt. Imidlertid peger flere kommuner også på, at samarbejdet tager tid og kræver mange ressourcer, indtil man finder den rette form – og at man også oplever at mødes om børn og familier, hvor det tværprofessionelle ikke opleves som merværdiskabende.

Vi står altså tilbage med en tro på og oplevelse af, at det tværprofessionelle er meningsfuldt, særligt i forhold til mere komplekse problemstillinger, men uden en reel viden om, om effekten for det enkelte barn eller familie er tilsvarende bedre end ved det mere traditionelle fler- eller tværfaglige samarbejde. Den manglende viden giver således anledning til fremadrettet at afdække farbare veje til at følge systematisk op på og dokumentere effekten af det tværprofessionelle samarbejde.

I DETTE TEMA PRÆSENTERES FØLGENDE:



Viden fra
forskning på
området



Vigtige overvejelser
i forhold til effekter i
forbindelse med det
tværprofessionelle
samarbejde



Inspiration
fra praksis og
brugbare
værktøjer



DET SIGER FORSKNINGEN

Som nævnt tidligere er der relativ lidt viden om sammenhængen mellem det at arbejde tværprofessionelt og koblingen til effekten af de indsatser, der igangsættes. Et forskningsreview udarbejdet i 2015 af Anne Marie Villumsen, Jens Lund m.fl. om tværprofessionelt samarbejde viser, at der stort set ikke er forskningsmæssig viden om effekten af tværprofessionelt samarbejde for udsathed hos børn og unge.

Det fremhæves dog i flere referencer, at man anser tværprofessionelt samarbejde som en løsning på at håndtere komplekse problemstillinger samt som metode i det tidligt forebyggende arbejde (se fx Cottam 2016 og Hornstrup, 2019).

I de publikationer, hvor der ses indledende forsøg på at dokumentere en effekt af det tværprofessionelle samarbejde, er omdrejningspunktet som udgangspunkt, at de fagprofessionelle oplever det tværprofessionelle samarbejde som meningsfuldt og effektivt i form af en styrket kvalitet i arbejdet med børn og familier i udsatte positioner samt familiernes oplevelse af konkrete indsatsers betydning for deres familieliv.

I en erfaringsopsamling fra en række kommuners omlægning af indsatsen for udsatte børn og unge til en tidligere og mere effektiv indsats på tværs af almenområdet og det specialiserede socialområde, udarbejdet for Socialstyrelsen, peges der ligeledes på vanskelighederne ved at følge effekten af de tværgående samarbejder – og på behovet for nye styringsparametre ift. at følge indsatsernes effekt på tværs. En af kommunerne har her defineret seks tværgående styringsparametre, som konkretiseres inden for fem organisatoriske delområder (sundhedspleje, dagtilbud, skole, fritid og børnefamilieområdet). De seks styringsparametre er valideret og vurderet relevante i hver deres faglige kontekst og danner derfor afsæt for dialog og effektmåling på tværs med fokus på barnets og familiens udvikling. De seks styringsparametre (relaterer til barnets udvikling og) er henholdsvis:

- Empati og indlevelsesevne
- Socioemotionelle kompetencer
- Sproglig udvikling
- Børns sundhed
- Læring
- Fravær

For reelt at vise noget om effekten af det tværprofessionelle samarbejde skal disse styringsparametre imidlertid stadig suppleres med en systematisk registrering af, hvornår der arbejdes tværprofessionelt og hvordan – sammenholdt med sammenlignelige sager, hvor der ikke gør.

Relationel kapacitet og positive effekter

– kort fortalt

En anden tilgang, der kan være med til at synliggøre effekten af det tværprofessionelle samarbejde, er at følge udviklingen i organisationens relationelle kapacitet sammenholdt med effekten for børn og familie. Relationel kapacitet er kort fortalt en teori og en analyseform, der gør det muligt at kortlægge og udvikle kvaliteten af samarbejdet mellem forskellige faggrupper eller fagpersoner. Analysen er inspireret af relationel koordinering, men er tilpasset de mere komplekse velfærdsopgaver i kommunerne som fx udsatte børn og unge. Kort fortalt så har relationel kapacitet fokus på, om de professionelle, der skal samarbejde:

- Har tilstrækkeligt kendskab til andres opgaver og arbejdsbetingelser.
- Er gode til at holde andre informeret.
- Bidrager aktivt til samarbejdet på tværs.
- Er gode til at løse problemer og finde nye løsninger i fællesskab.
- Oplever gensidig respekt mellem faggrupperne.

Opbygningen af relationel kapacitet handler om at sikre, at børn og unge og deres familier møder en sammenhængende og rettidig tidlig indsats på tværs af skole, dagtilbud, PPR, myndighed, familieeksulenter mv. De foreløbige erfaringer fra et forskningsprojekt, der udføres af Carsten Hornstrup, Joint Action Analytics, viser, at når den relationelle kapacitet mellem de involverede fagpersoner er høj, så oplever borgerne også en sammenhængende løsning, og at de får god hjælp til at håndtere udfordringerne. Modsat, når den relationelle kapacitet er lav, oplever borgerne usammenhængende løsninger.

Mere konkret kan vi se, at en højere grad af relationel kapacitet betyder, at borgerne oplever:

- At de får hjælp til at håndtere deres udfordringer.
- At de bliver inddraget i at finde løsninger.
- At der er sammenhæng i de professionelle indsatser.
- At der bliver kommunikeret i et forståeligt sprog.
- At deres ressourcer bliver inddraget aktivt.

Læs mere om relationel kapacitet i temaet om Ledelse af det tværprofessionelle samarbejde.



VIGTIGE OVERVEJELSER

Når man skal overveje, hvordan man arbejder med effekt i forbindelse med det tværprofessionelle samarbejde, må vi nødvendigvis skelne mellem effekten af det tværprofessionelle samarbejde mere generelt og effekten af de indsatser, der igangsættes mere specifikt.

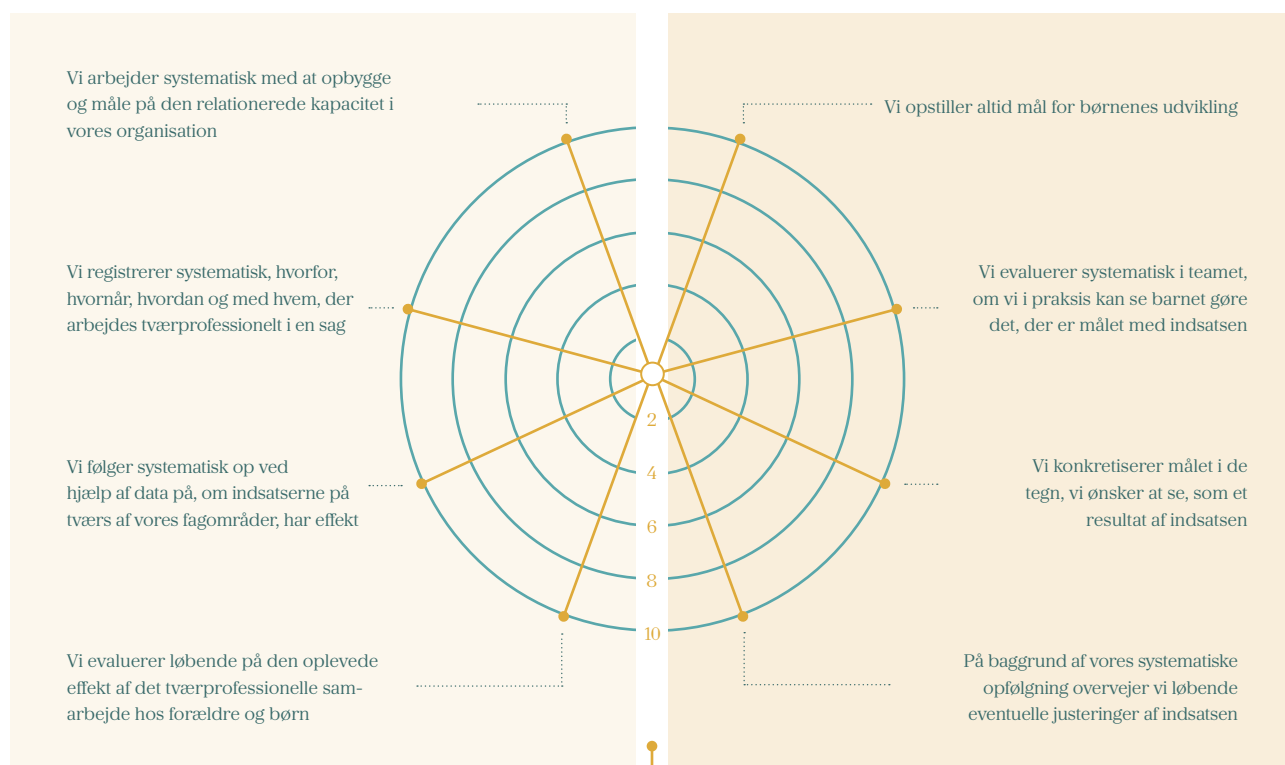
1. Effekten af det tværprofessionelle samarbejde
2. Opfølgning på effekten af de konkrete indsatser

Introduktion til øvelse

Spindelvævet på næste side er et redskab til at rammesætte en dialog i jeres team med det formål at drøfte, hvordan I i dag arbejder med at styrke effekten af det tværprofessionelle samarbejde set ud fra jeres forskellige perspektiver – og hvordan I gerne vil udvikle jer.

1. Effekten af det tværprofessionelle samarbejde

2. Opfølgning på effekten af de konkrete indsatser



FORSLAG TIL ØVELSE

1. Individuelt vurderer I udsagnene i spindelvævet på en skala fra 1 til 10, hvor I vurderer, hvordan I oplever situationen i dag (0 svarer til vi gør det slet ikke, og 10 svarer til vi gør det til perfektion)
2. Præsenterer for hinanden, hvilke overvejelser der ligger til grund for jeres individuelle vurderinger
3. Udvalgt i fællesskab de 3 parametre, I synes er vigtigst, at I udvikler jer på
4. Tal om, hvad barnet/den unge og forældrene vil opleve, at I gør anderledes, når I har bevæget jer til et højere trin på skalaen
5. Tal herefter om, hvad der skal til for at gøre denne udvikling mulig
6. Lav en plan for, hvordan udviklingen bliver til virkelighed



Løbende evaluering af udviklingen

I kan med fordel gemme jeres vurderinger og løbende følge op på, om I oplever, at I har rykket jer, som I gerne vil. I kan lade spindelvævene have forskellige farver fra gang til gang, så I kan følge jeres udvikling, både hvis den er positiv eller negativ. Det vigtige er, at I følger op med en drøftelse af, hvad der gør, at I vurderer udsagnene, som I gør, fra gang til gang.



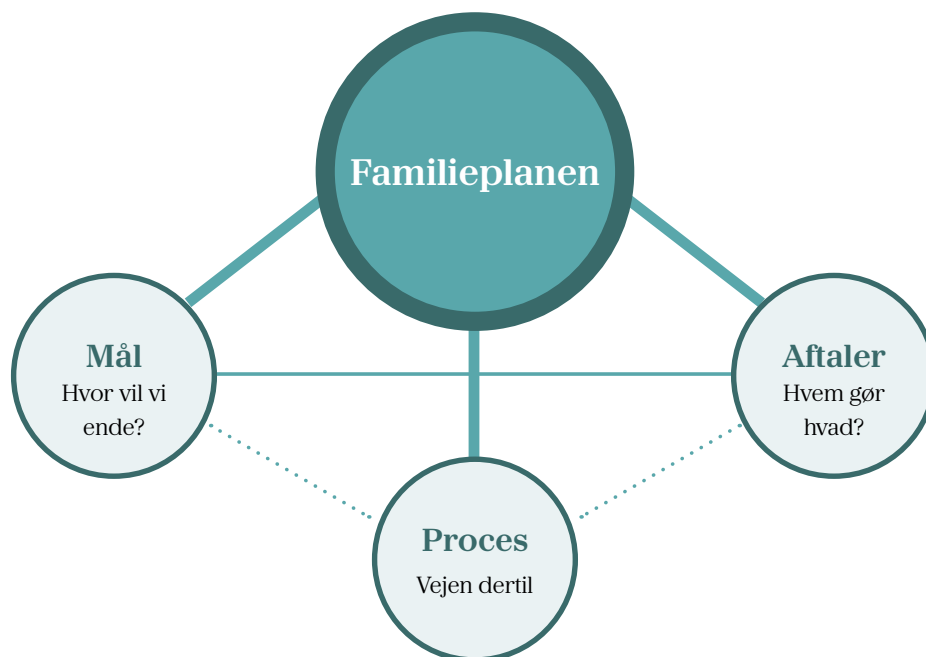
INSPIRATION FRA PRAKSIS OG BRUGBARE VÆRKTØJER

Erfaringer med opfølgning af effekt ift. indsatser

Mange kommuner arbejder, som en naturlig del af det tværprofessionelle samarbejde med at opstille mål for de indsatser, der igangsættes.

I Hedensted kommune arbejder man, som en del af den tværfaglige koordinationsmodel, med "familieplanen", der har til formål at opstille mål for den samlede familie i de mere komplekse indsatser.

I Vesthimmerland er det at arbejde med fælles mål ligeledes en integreret del af metoden for det tværprofessionelle samarbejde med udgangspunkt i SoS-metoden.



Hvis du vil vide mere:

... så kan du [læse mere her](#)



FAKTA OM MÅLBARE MÅL

Fra Odense kommunes Guide til tidlig indsats

Det er centralt, at de mål, der sættes i en tværprofessionel kontekst, er målbare. Det betyder, at målene skal gøres konkrete, ift. hvilken forandring man skal kunne se. Pointen med at gøre målene målbare er, at de derved bliver lette at følge, sådan at alle kan se, hvornår man er i mål, og samarbejdet kan afsluttes. Det gør det også ofte lettere at opdele målene i mindre skridt, hvilket gør indsatserne mere konkrete og lettere at arbejde med for både familie og professionelle.

Det kan være en idé at formulere tegn, der viser, om vi med indsatsen, når målet, dvs. den ønskede udvikling for barnet. Når tegnene skal formuleres, er det en god ide at spørge: Hvad vil vi gerne se, og hvordan vil vi kunne se det? Ved at formulere tegn øger vi vores mulighed for at arbejde målrettet skridt for skridt. Hvis vi fx har fokus på et barn med udfordringer i børnegruppen, hvad vil vi så gerne kunne se barnet gøre, for at vi når målet? Hvad vil vi gerne kunne se i børnegruppen? Hvad vil vi gerne kunne se de andre børn og voksne gøre anderledes?

Herudover er det vigtigt, at man aftaler, hvem der forfølger målene sammen. Er det fx et samarbejde mellem PPR, skolen, forældrene og den unge selv?

EKSEMPEL

Jakob oplever ikke sig selv som en del af klassefællesskabet og går ikke til de voksne, når han oplever problemer.

Målet er, at Jakob skal udvikles både fagligt og socialt.

Tegn:

- Jakob har en ven, han føler sig tryk ved
- Jakob tager initiativ til kontakt med voksne, når han har brug for hjælp
- Jakob spørger læreren i plenum, hvis der er noget, han er i tvivl om
- Jakobs faglige resultater forbedres
- De andre børn inviterer ham med i leg og gruppearbejde
- De voksne tager initiativ til hyppig kontakt





6

Tema: Forskellige
fagligheder og lovgivning

Tværfprofessionelt samarbejde
- om udsatte børn og unge



Tema: Forskellige fagligheder og lovgivning

En helt central forudsætning for at lykkes med det tværprofessionelle samarbejde er, at relevante fagligheder både internt og på tværs af forvaltningsområder arbejder sammen om at skabe en rettidig tidlig indsats for et barn eller ung i en udsat position. Derfor er det særlig vigtigt, at man som fagprofessionel har kendskab til, hvilke forskellige fagligheder der kan og skal bringes i spil for at skabe den relevante indsats for børn og familier. Det er samtidig vigtigt, at man som fagprofessionelle er nysgerrige på hinandens fagligheder – og i samarbejdet tør læne sig frem for at forstå og lære af hinanden.

I praksiskortlægningen pegede flere kommuner på, at en udfordring i det tværprofessionelle samarbejde handler om manglende kendskab til og viden om hinandens fagligheder og dermed manglende indsigt i, hvordan man hver især kan bidrage til konkrete indsatser. I tråd med dette opleves der samtidig en udfordring i forhold til en manglende viden om, hvilke rammer og regler der gør sig gældende for andre fagprofessionelle ind i området. Hvilke muligheder er der fx for at dele viden på tværs eller for at give konkrete tilbagemeldinger på, hvad der er sat i gang som følge af en underretning fra skoleområdet til børnefamilieområdet? På næste side er der fremhævet centrale dele af lovgivningen, man bør være opmærksom på i det tværprofessionelle samarbejde.



I DETTE TEMA
PRÆSENTERES
FØLGENDE:



Lovgivning og
vedtægter



Vigtige overvejelser
om lovens rammer og
muligheder



Inspiration
fra praksis og
brugbare
værktøjer



DET SIGER LOVGIVNINGEN

Barnets reform

I 2011 vedtog Folketinget Barnets Reform, hvor barnets rettigheder blev styrket med et skærpet fokus på blandt andet at sætte tidligere og mere kvalificeret ind i forhold til børn i mistrivsel ved at styrke mulighederne for at etablere en tidligere tværfaglig indsats på tværs af de kommunale forvaltningsområder. Med Barnets Reform blev barnets tarv vægtet over forældrenes med et særligt fokus på at sikre barnets stemme i sagsbehandlingen i tråd med artikel 12 i FN's Børnekonvention, der fastslår, at alle børn skal inddrages og høres i overensstemmelse med alder og modenhed, når der træffes beslutninger, der har betydning for dem. På det sociale område er der efterfølgende, med afsæt i Barnets Reform, arbejdet målrettet med at give barnet en stemme i sagsbehandlingen gennem lovpligtige børnesamtaler.

Med Barnets Reform blev der samtidig gennem lovgivningen givet mulighed for, at socialforvaltning, skole, sundhedsplejerske og dagtilbud kan udveksle oplysninger om et barn, når de samarbejder om at forebygge og afhjælpe udsathed. Underretningspligten blev desuden præciseret, så det er tydeligt, hvornår der skal underrettes.

Læs mere om Barnets Reform på [Socialstyrelsens hjemmeside](#)

Udveksling af oplysninger

Som en del af Barnets Reform skal forældrene og barnet/den unge altid opleve, at de bliver inddraget både i indkredsningen og løsningen af problemerne gennem dialog og samarbejde. Samarbejdet skal bygge på en grundholdning om, at det sker i fælles interesse og ud fra omsorg for barnet/den unge.

I forbindelse med udveksling af oplysninger om børn, unge og familier på tværs af forvaltninger, sektorer og afdelinger skal der altid indhentes samtykkeerklæring fra forældre, når børnene er under 18 år, eller hos den unge selv efter det fyldte 18. år. Formålet med en samtykkeerklæring er at give den unge eller forældrene mulighed for, på et oplyst grundlag, at give

samtykke til, at der må udveksles oplysninger mellem samarbejdspartnerne om barnet, den unge eller familien. Samtykkeerklæring skal bruges til at beskytte personfølsomme oplysninger om børn, unge og familier.

Det er muligt at indhente mundtligt samtykke, hvis det ikke er muligt at indhente skriftligt samtykke, men regler for samtykke skal overholdes – skriftligt samtykke er at fortrække. For mere information se Forvaltningslovens §§ 28 – 32, Databeskyttelseslovens §§ 5 -14 og Retssikkerhedslovens § 11 a-c.

Se et eksempel på en [samtykkeerklæring fra Syddjurs Kommune her](#).

Serviceovens § 49a

– Særligt om udveksling af oplysninger som led i det tidlige forebyggende arbejde

Efter serviceovens § 49a er der mulighed for én gang at udveksle oplysninger i det tværfaglige SSD-samarbejde (det tværfaglige samarbejde mellem socialforvaltning, skole, sundhedsplejerske og dagtilbud) om rent private forhold vedrørende et barn eller et ungt menneskes personlige eller familiemæssige forhold. Oplysningerne kan udveksles uden samtykke fra forældrene, når udvekslingen af oplysninger er nødvendig som led i det tidlige eller forebyggende samarbejde om udsatte børn og unge. Der kan udveksles oplysninger på tværs af skole, skolefritidsordning, sygeplejersker, sundhedsplejersker, læger, tandlæger og tandplejere ansat i den kommunale sundhedstjeneste samt dagtilbud, fritidshjem og myndigheder, der løser opgaver inden for området for udsatte børn og unge.

Udveksling af oplysninger kan som udgangspunkt ske én gang. Før muligheden for at udveksle oplysninger tages i brug af de fagprofessionelle, skal man overveje, om behov for afklaring og faglig drøftelse med en samarbejdspartner kan løses ved en anonym drøftelse af problemstillingen, eller om det er muligt at drøfte problemstillingen med forældrenes inddragelse eller med samtykke.

Læs mere om udveksling af oplysninger samt den skærpede underretningspligt for fagpersoner på Socialstyrelsens hjemmeside på Dialog om tidlig indsats her

Serviceovens § 11

– en paragraf, der understøtter den tidlige forebyggende indsats

I forbindelse med forebyggelsespakken Tidlig indsats – Livslang effekt blev serviceovens § 11 i 2014 ændret til en egentlig forebyggelsesparagraf, der tydeliggør kommunernes forpligtelse til at arbejde tidligt forebyggende. Paragraffen giver mulighed for at handle, inden familiernes eller barnets/den unges udfordringer vokser sig store, og der er behov for mere indgribende indsatser. Den tidligere forebyggelse kan fx være i form af familierettede indsatser eller deltagelse i netværks- og samtalegrupper. Læs mere om [mulighederne efter SEL § 11.3](#)



VIGTIGE OVERVEJELSER

Når vi taler om faglighed og lovgivning i relation til det tværprofessionelle samarbejde, er der særligt to emner, der er centrale. For det første handler det om at kende til de lovgivningsmæssige rammer og muligheder, der er for samarbejdet og de indsatser, man kan igangsætte. For det andet handler det om kendskabet til hinandens fagligheder.

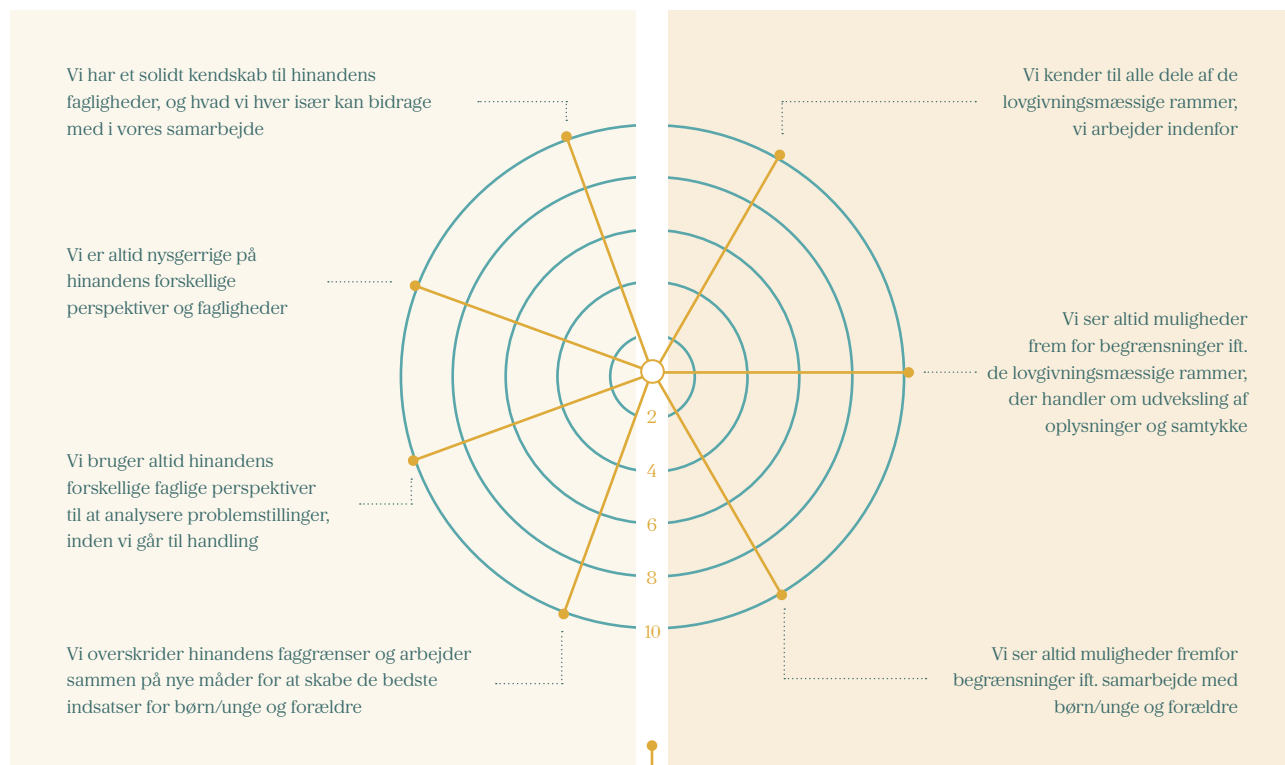
1. Kendskab og nysgerrighed
2. Lovgivningens rammer og muligheder

Introduktion til øvelse

Det kan være relevant at drøfte ledelsens og de fagprofessionelles kendskab til de lovgivningsmæssige rammer og hinandens fagligheder, når man vil arbejde med at styrke det tværprofessionelle samarbejde. Nedenstående spindelvæv er et redskab til at rammesætte en dialog i jeres team med det formål, at I får mulighed for at drøfte jeres udviklingspotentialer i relation til samspillet mellem forskellige fagligheder og lovgivning.

1. Kendskab og nysgerrighed

2. Lovgivningens rammer og muligheder



FORSLAG TIL ØVELSE

1. Individuelt vurderer I udsagnene i spindelvævet på en skala fra 1 til 10, hvor I vurderer, hvordan I oplever situationen i dag (0 svarer til vi gør det slet ikke, og 10 svarer til vi gør det til perfektion)
2. Præsenter for hinanden, hvilke overvejelser der ligger til grund for jeres individuelle vurderinger
3. Udvælg i fællesskab de 3 parametre, I synes er vigtigst, at I udvikler jer på
4. Tal om, hvad barnet/den unge og forældrene vil opleve, at I gør anderledes, når I har bevæget jer til et højere trin på skalaen
5. Tal herefter om, hvad der skal til for at gøre denne udvikling mulig
6. Lav en plan for, hvordan udviklingen bliver til virkelighed



Løbende evaluering af udviklingen

I kan med fordel gemme jeres vurderinger og løbende følge op på, om I oplever, at I har rykket jer, som I gerne vil. I kan lade spindelvævene have forskellige farver fra gang til gang, så I kan følge jeres udvikling, både hvis den er positiv eller negativ. Det vigtige er, at I følger op med en drøftelse af, hvad der gør, at I vurderer udsagnene, som I gør, fra gang til gang.



INSPIRATION FRA PRAKSIS OG BRUGBARE VÆRKTØJER

Erfaringer fra Favrskov og Hedensted – Værktøj med overblik over fagligheder

I Favrskov Kommune har man oplevet et behov for at øge kendskabet til de forskellige fagligheder, der deltager i det tværprofessionelle samarbejde. Som en løsning herpå har man fået udarbejdet Handleguiden.

Handleguiden er udarbejdet som et værktøj, der skal støtte medarbejderne i at have opmærksomheden rettet mod de børn og unge, der på forskellige måder udsender signaler om, at de ikke trives. Samtidig er det et værktøj til at afdække, hvordan forskellige fagenheder kan hjælpe i den pågældende situation.

I Favrskov Kommune oplever de, at Handleguiden er et godt værktøj til at afdække forskellige tegn på mistrivsel hos både børn og forældre og til at afklare graden af en bekymret adfærd. Handleguiden består bl.a. af Trivselsguiden og Børnelinealen. Børnelinealen kan i denne sammenhæng bruges til at afdække, hvordan forskellige faggrupper kan hjælpe ift. indsatser, afhængig af om barnet er vurderet til at være i den røde, gule eller grønne kategori (forstået som grader af bekymrende adfærd). Erfaringer fra en skoleleder er bl.a., at guiden hjælper til at afdække, hvilke professionelle der vil være relevante at invitere til et tværfagligt møde, ligesom den hjælper til at åbne øjnene for nye fagligheder.

Trivselsguiden er udarbejdet som en guide til, at fagprofessionelle kan afdække, hvordan man bør handle på bekymringer ud fra helt konkrete eksempler på adfærd hos både børn/unge og forældre. Eksemplerne tager udgangspunkt i forskellige grader af bekymrende adfærd, der matcher børnelinealens skala med grøn, gul og rød.

Værktøjer, der minder om Handleguiden, anvendes i flere kommuner, hvor de er tilpasset den kommunale kontekst ift. handlemuligheder og indsatser. Som en del af Handleguiden er der ligeledes *Tegn på vold* og *Tegn på seksuelle overgreb*. Se den samlede [handleguide i Favrskov her](#).



STYRKER

- Redskabet bidrager med god viden om de forskellige fagligheder og skaber dermed overblik
- Redskabet bidrager med viden om handlemuligheder.
- Redskabet hjælper med at afdække, hvilke fagligheder der er relevante at inddrage

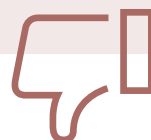


RÅD & ANBEFALING

- Det er en god idé løbende og systematisk at udbrede kendskabet til konkrete værktøjer, fx Handleguiden, for at understøtte, at de anvendes
- Det er en god idé systematisk at følge op på – og dele gode erfaringer med – anvendelse af konkrete værktøjer

UDFORDRINGER

- Det kræver vedholdenhed at få opbygget kendskab til hinandens fagligheder og få det til at leve i praksis



Øvrige relevante erfaringer:

- I Odense Kommune har man som en del af beskrivelsen om det tværprofessionelle samarbejde udarbejdet en række konkrete beskrivelser af de enkelte faggrupper, og hvad de hver især kan bidrage med. [Læs mere her.](#)
- I flere kommuner har man, bl.a. som en del af arbejdet med relationel koordinering, arbejdet med at kortlægge, hvad man ved om hinandens fagligheder.
- I Syddjurs Kommune har man lavet en film til internt brug, hvor forskellige fagligheder præsenterer, hvem de er, og hvad de kan. Disse film er blevet positivt modtaget på tværs af de forskellige faggrupper.
- I Favrskov Kommune har man i samarbejde med Aalborg Universitet igangsat projektet ”Trivsel i hverdagslivet gennem styrket tværfagligt samarbejde”. Projektet tager udgangspunkt i tværfaglige møder vedr. børn og unge i midlertidige sårbare positioner. Handleguiden indgår også som en del af projektet. Læs mere om projektet og foreløbige resultater på [Favrskov kommunes hjemmeside her](#)

Læs mere om projektet og foreløbige resultater på Favrskov kommunes hjemmeside.



EKSEMPLER PÅ FAGLIGE PROFILER



Den kommunale praksiskortlægning har vist, at en af udfordringerne i det tværprofessionelle samarbejde handler om manglende kendskab til hinandens forskellige fagligheder. Som en hjælp til at styrke denne viden er der nedenfor udarbejdet en kort introduktion til de mange forskellige fagligheder, der kan spille en rolle i det tværprofessionelle samarbejde.

Hensigten med disse korte beskrivelser er at etablere et afsæt for at være gensidigt nysgerrige på, hvilke positioner vi hver især betragter, taler og analyserer ud fra. Formålet er således ikke at afgrænse de fagprofessionelles bidrag i dialogen og i forhold til mulige handlerum. Intentionen er tværtimod at etablere et afsæt for åbenhed og nysgerrighed i forhold til at forstå variationerne i perspektiver og analyser samt invitere til dialog, fremme samarbejdet og minimere misforståelser.

I Esbjerg Kommune har man gode erfaringer med en øvelse i de tværprofessionelle mødefora, hvor man skiftes til at fortælle, hvad man tror/ved, hvad forskellige professioner laver, fx *"hvad laver en ergoterapeut"* eller *"hvad laver en sundhedsplejerske"*. Ved at lave denne øvelse er erfaringerne, at man får blik for de mange ting, man ikke ved om hinandens fagligheder og de fordomme, der kan tilhøre de forskellige professioner som fx sundhedsplejersken, der vejer og måler børn. En anden metode til at blive klogere på hinandens fagligheder er at drøfte en udvalgt case. På skift fortæller man hvilke udfordringer man særligt får blik for og hvordan man med sin faglighed ville kunne bidrage til at hjælpe barnet.

Herunder kan du se beskrivelser af forskellige faglige profiler. Der er tale om eksempler og dermed ikke udtømmende beskrivelser for de enkelte profiler. Beskrivelserne nedenfor kan I bruge som udgangspunkt for en fælles drøftelse af fx:

Hvor adskiller din forståelse sig i forhold til beskrivelsen af en faglig profil? - og hvor kan du genkende din fagprofession?

Er der noget, der gør sig særligt gældende for de enkelte profiler i netop jeres kommune? - og som er særligt godt at vide på tværs af alle professioner?



SOCIALRÅDGIVERE

Eksempler på faglig viden og perspektiver

- Socialrådgiveren har kendskab til og viden om det juridiske inden for børne- og familieområdet
- Socialrådgiveren har bl.a. særlig viden om:
 - Tegn på og implikationer af fysiske, psykiske og seksuelle overgreb samt professionelle forpligtelser og handlemuligheder
 - Regler vedr. drøftelser med og uden samtykke
 - Samarbejde med øvrige myndighedsområder, Statsforvaltningen, politi og andre kommunale forvaltninger
 - Forebyggelse og indsatser i forhold til negativ social kontrol
- Typisk arbejder socialrådgiverne ud fra konkrete inddragende metoder som fx Familierådslagning, Signs of Safety mv
- Socialrådgiveren vil typisk have fokus på barnets/den unges netværk, og hvordan det kan bringes i spil ift. at hjælpe barnet/den unge

Eksempler på særlige handlekompetencer og handlemuligheder

- Socialrådgiveren modtager og behandler underretninger og øvrige henvendelser vedr. bekymringer for børn eller unges trivsel og udvikling
- I det forebyggende arbejde tilbyder socialrådgivere ofte sparring til skoler ud fra en socialfaglig vinkel – i nogle kommuner som fremskudte rådgivere, der er ude på skolerne uden myndighed
- Lovgivningsmæssigt er rammerne for socialrådgivernes arbejde fastlagt i Serviceloven



SSP

Eksempler på faglig viden og perspektiver

- SSP er et kriminalpræventivt samarbejde mellem skole, sociale myndigheder og politi
- SSP's kerneopgave er at arbejde med trivselsfremmende tiltag, kriminalitetsforebyggende indsatser, forebyggelse af uhensigtsmæssigt rusmiddelforbrug samt uhensigtsmæssig adfærd i fritiden

Eksempler på særlige handlekompetencer og handlemuligheder

- Tilbyder rådgivende og vejledende samtaler af trivselsfremmende og kriminalitetsforebyggende karakter med forældre og evt. den unge
- Iværksætter specifikke indsatser eller projekter skræddersyet til en eller flere sårbare unges individuelle situation eller behov, gerne i samarbejde med myndighedsafdelingen



PÆDAGOGISK PSYKOLOGISK RÅDGIVNING (PPR)

Eksempler på faglig viden og perspektiver

- PPR varetager primært opgaver i forhold til børn og unge (0-18 år), der har behov for særlig støtte. Det kan fx dreje sig om børn og unge, der er i vanskeligheder med hensyn til indlæring, trivsel, adfærd, tale/sprog, hørelse, motorik eller læsning.
- PPR rådgiver og vejleder skoler, dagtilbud og forældre med henblik på at understøtte udvikling, læring og trivsel hos børn og unge.
- PPR arbejder på at understøtte en inkluderende praksis, med henblik på at børn og unge så vidt muligt forbliver en del af fællesskabet i deres nærmiljø.

Eksempler på særlige handlekompetencer og handlemuligheder

- Foretager pædagogisk psykologisk udredning og vurdering.
- Giver vejledning/forslag til pædagogiske tiltag, faglig støtte eller andre tiltag.
- Tilbyder vejledning og supervision til pædagoger og lærere, herunder råd/vejledning i forhold til at håndtere større krisesituationer som professionel.
- Henviser til vidtgående undervisningstilbud.



SKOLELEDELSEN

Eksempler på faglig viden og perspektiver

- Skolelederen vil sammen med lærere og pædagoger have kendskab til de udsatte børn, unge og familier, der er på den pågældende skole
- Det vil typisk være skolelederen, som lærere/pædagoger går til, når de vurderer, at der er behov for en særlig indsats for et barn eller en ung

Eksempler på særlige handlekompetencer og handlemuligheder

- Skolelederen vil typisk være ansvarlig for at facilitere og lede det tværprofessionelle samarbejde og sikre, at de nødvendige og forskellige fagligheder bringes i spil
- Skolelederen vil typisk være den ansvarlige for at indkalde til møder, herunder sikre dagsorden og referat
- Skolelederen har ansvar for at være i dialog med ledelseskollegaer horisontalt og vertikalt på tværs af fagområder
- Det vil typisk være skolelederens ansvar at følge op på handleplan og indsatser for barnet/den unge
- Skolelederen kan fx iværksætte tiltag som specialundervisning, supplerende undervisning eller fjernundervisning
- Lovgivningsmæssigt er rammerne for folkeskolen fastlagt i Folkeskoleloven



SUNDHEDSPLEJEN

Eksempler på faglig viden og perspektiver

- Arbejder målrettet med gravide, børn og familier ud fra et bredt sundhedsbegreb, der omfatter både helbredsmæssige samt livsstils- og adfærdsmæssige aspekter med et sundhedsfagligt og helhedsorienteret perspektiv på barn og familie
- Sundhedsplejen yder en forebyggende og sundhedsfremmende indsats rettet mod gravide, den enkelte barn/familie samt børn/unge og forældre.
- Sundhedsplejens opgave er at understøtte børns sundhed, trivsel og udvikling, hvilket gøres gennem undersøgelser af spæd- og småbørn samt screening og funktionsundersøgelser af skolebørn.

Eksempler på særlige handlekompetencer og handlemuligheder

- Sundhedsplejersken afdækker barnets/den unges sundhedstilstand ved samtaler og screening af alle elever typisk i både indskoling, mellemtrin og udskoling. På baggrund af eventuelle bekymringer vil sundhedsplejen typisk i dialog med skolen vurdere eventuelle opfølgninger og indsatser.
- Sundhedsplejen yder vejledning, rådgivning, opsporing og sundhedspædagogiske aktiviteter i forhold til børn, forældre og andre faggrupper.
- Sundhedsplejen vil typisk være involveret i indsatser, der handler om:
 - Afklarende samtaler med børn med dårlig trivsel på individ eller familieniveau
 - Indsatser til den enkelte familie, fx tværfaglige hjemmebesøg, kortere rådgivningsforløb, forældrekursus mv.
 - Overvægtige børn
 - Børn med psykisk syge forældre eller søskende
 - Børn med sundhedsmæssige problemstillinger eller trivselsproblemer, der ikke er relateret til skolen
 - Skilsmissegrupper til skolebørn
 - Forældre med relationsproblemer ift. forældrerollen



UNGDOMMENS UDDANNELSESVEJLEDNING (UU)

Eksempler på faglig viden og perspektiver

- Vejleder om valg af ungdomsuddannelse og erhverv fra 7. klasse til 24 år

Eksempler på særlige handlekompetencer og handlemuligheder

- Foretager uddannelsesparathedsvurdering (UPV) i samarbejde med skolen i alle 8. klasser
- Tilbyder individuel vejledning til ikkeuddannelsesparate unge
- Bidrager med uddannelsesvejledning, når det skønnes relevant og konstruktivt i forhold til den unges øvrige udfordringer.
- Igangsætter individuelt tilrettelagte uddannelsesstilbud, hvis den unge er i målgruppen





LÆRERE OG PÆDAGOGER

Eksempler på faglig viden og perspektiver

- Har kendskab til – og arbejder med – det konkrete barns/den unges læring, trivsel og udvikling
- Har kendskab og relationer til familien og barnet/den unge
- Har kendskab til barnets relationer til kammerater og øvrigt personale i barnets hverdag på skolen eller i dagtilbuddet
- Vil typisk være optaget af at se nye handlemuligheder ift. problemstillingerne

Eksempler på særlige handlekompetencer og handlemuligheder

- I samarbejde med forældre og lærerteam aftales og koordineres indsatser med fokus på barnets/dens unges læring, trivsel og udvikling
- Lærer/pædagog kan fx have en rolle ift. løbende opfølgning på eleven ift. indsats – det kan fx være igennem samtaler, opfølgning på fravær, indsamling af data fra barnet/den unge gennem nationale test, trivselsundersøgelse, obligatoriske sprogvurderinger, kommunale prøver mv
- Lovgivningsmæssigt er rammerne for folkeskolen fastlagt i Folkeskoleloven



TANDPLEJEN

Eksempler på faglig viden og perspektiver

- Tandplejens mål er, i samarbejde med forældrene, at sikre børn og unge et sundt og velholdt tandsæt
- Tandplejen giver generel information til børn, unge og forældre om tandsundhed

Eksempler på særlige handlekompetencer og handlemuligheder

- Kan indkalde til hyppigere undersøgelser efter behov og inddrager forældrene ved bekymring for barnet/den unge.
- Er typisk opmærksom på, at mange og gentagne udeblivelser giver anledning til bekymring. Har mulighed for faglig sparring med kollegaer og leder.
- Har mulighed for faglig sparring med sundhedsplejen, dagtilbud, skole eller anden institution, som har med barnet/den unge at gøre i dagligdagen. Der indhentes så vidt muligt samtykke hos forældrene



FYSIO- OG ERGOTERAPEUT

Eksempler på faglig viden og perspektiver

- Har en bred viden om aktivitets- og deltagelsesudfordringer, der kan skyldes vanskeligheder med bearbejdelse af sanseindtryk, forsinket udvikling af oral-, grov- eller finmotorik
- Arbejder i almenområdet med børn og unge i alderen 0-18 år og varetager råd og vejledning til forældre og fagpersoner

Eksempler på særlige handlekompetencer og handlemuligheder

- Har handlekompetence til at yde sparring i aktuelle sager ift. motorik og sansebearbejdning, og hvordan dette kan spille ind i læringsmiljøerne, samt hvordan læringsmiljøerne kan tilpasses det enkelte barns og en gruppes behov.



FAMILIEBEHANDLEREN

Eksempler på faglig viden og perspektiver

- Familiebehandleren bidrager typisk med faglig viden og perspektiver i forhold til familieproblematikker, der drejer sig om samspil, mønstre, kommunikation og dynamikker i relationerne i en familie.
- Familiebehandleren tænker typisk i sammenhænge og relationer og vil oftest inddrage barnets/familiens netværk i forhold til at udvide perspektiver på en problematik

Eksempler på særlige handlekompetencer og handlemuligheder

- Kan fx tilbyde åben anonym rådgivning til familier med børn i alderen 0-18 år.
- Kan fx tilbyde samtaleforløb af kortere og længere varighed.



Vil du vide mere om emnet, kan du læse mere her:

Arndal, Lars et al (2017): **Samskabende pædagogik – om nye deltagelsesmuligheder for børn og unge på kanten**

Biljeveld, G.G.V., Dedding, C.W.M. & Bunders-Aelen, J.F.G. (2015): **Children's and young people's participation within child welfare and child protection services: a state-of-the-art review.** *Child and Family Social Work*, 20, pp.129-138

Cottam, Hilary (2016): **Relationel velfærd er fremtidens velfærd**, Kognition og pædagogik, Nr. 100 Juni 2016 26. årgang

Hedegaard, Janne Hansen et al (2014): **Afdækning af forskning og viden i relation til ressourcepersoner og teamsamarbejde**

Hornstrup, Carsten (2019): **Relationel kapacitet, Mindspace - Erhverv**

Højholdt, Andy (2016): **Tværfprofessionelt samarbejde i teori og praksis**, Hans Reitzels Forlag

Jørgensen, S. (2018): **Tillid som samtalefænomen i socialt arbejde.** Udenfor Nummer. No 37, pp.16-29

Lund, Jens H. et al (2016): **Tværfprofessionelt samarbejde om udsatte børn og unge**, Turbine Akademisk Forlag

Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling (2016): **Afreportering af inklusionseftersynet**

Petersen, M. & Johansen, J. S. (2015): Sikkerhed i Centrum. **Sikkerhedsplaner i socialt arbejde med børn & familier i udsatte positioner.** Skriftserie PH Metropol.

Villumsen, A.M. & Berg, L.S. (2020): **Forældre og børns rettigheder i socialt myndighedsarbejde med udsatte familier.** I Hestbæk, A.D. & Jacobsen, A.F. (ed): **Børns rettigheder. Udfordringer og Professionskrav.** Akademisk Forlag. In press.

Villumsen, A. M., Lund, J.H., Viskum, U., & Skytte Jakobsen, I. (2015): **Tværfprofessionelt samarbejde om udsathed hos børn og unge – et kort over landskabet af forskningsbaseret viden.** Udarbejdet for Uddannelses- og forskningsministeriet. Udgivet på www.nububupt.dk

Warming, Hanne (2011): **Børneperspektiver. Børn som ligeværdige medspillere i socialt og pædagogisk arbejde.** Professionsserien, Akademisk Forlag

Warming, H. & Christensen, M. (2016): **Tillid i socialt og pædagogisk arbejde med børn og unge.** Akademisk Forlag.