

## **2 Beslutning vedr. organisering og placering af Inklusionscenter for læsning**

**2.1 - Bilag:** Arbejdsgruppe\_Bilag-BUU

DokumentID: 8060677

29. oktober 2019

# Arbejdsgruppe

vedr. etablering af Videncenter for sprog, literacy og integration

Arbejdsgruppen består af:

- Pia Nielsen, skoleleder på Balleskolen
- Gitte Møldrup Frederiksen, afdelingsleder af Inklusionscenter for læsning (IFL)
- Karina Corneliussen, skoleleder på Sølystskolen
- Gitte Bejder, teamkoordinator i Videncenter for Integration (VFI)
- Lene Lerche, læsekonsulent
- Benedikte Wegeberg, læsekonsulent
- Helle Klinge, ledende tale/hørekonsulent PPR
- Anne Vinther, sektionsleder i Pædagogisk Udviklingssektion (PUS)
- Poul Skaarup Jensen, sektionsleder i PPR
- Mette Bak Bjerregaard, projektleder (PUS).

Arbejdsgruppen referer til styregruppen bestående af:

- Huno Jensen, skolechef
- Anne Vinther, sektionsleder i Pædagogisk Udviklingssektion
- Poul Skaarup Jensen, sektionsleder PPR
- Charlotte Ørbæk Langballe, områdeleder
- Kaj Grove, områdeleder
- John Gejl, sektionsleder dagtilbud
- Mikael H. Svendsen, administrationsleder

## **2 Beslutning vedr. organisering og placering af Inklusionscenter for læsning**

**2.2 - Bilag:** Definition\_af\_literacy\_samt\_generel\_politisk\_bevaagenhed\_Bilag-BUU

DokumentID: 8060680

29. oktober 2019

# Definition af literacy samt generel politisk bevågenhed

## Hvorfor bruge ordet literacy? Hvorfor kan vi ikke bare bruge de gode gamle begreber "læsning" og "skrivning"?

Det korte svar er, at literacy er bredere end læsning og skrivning.

Læsning defineres traditionelt som "læsning = afkodning x forståelse", hvorimod literacybegrebet også beskriver en lang række omstændigheder omkring læsning og skrivning samt alt det, man skal bruge læsning og skrivning til.

Literacy involverer fænomener som

- motivation for læsning og skrivning,
- informationssøgning,
- kildekritik,
- samtale om tekst,
- fremstilling af tekster der trækker på mange modaliteter (fx billede, grafik, lyd etc.),
- bevidstheden om den kultur og situation, man læser og skriver i,
- hvad teksterne skal bruges til etc.

*Literacy er således en bred, social handlekompetence, som inkluderer læsning og skrivning.*

For at vores elever kan begå sig som demokratiske borgere i vores moderne samfund har de brug for mere end blot læse- og skrivefærdigheder – de har brug for literacykompetence.

## Generel politisk bevågenhed

Det er ikke kun i Silkeborg, at der er politisk og faglig bevågenhed på ordblindeområdet.

Folketinget er meget optaget af området, og regeringen er optaget af at styrke den tidlige og forebyggende indsats for børn og unge med ordblindhed.

Regeringen vil derfor:

- Opspore og sætte tidligt ind i forhold til ordblindhed
- Undersøge om der er huller i landkortet, når det kommer til støtte til børn og unge med ordblindhed
- Sikre at alle ordblinde elever – opdages, også de, der har dansk som andetsprog
- Skaffe viden om hvad der virker på ordblinde området

Se pressemeddelelsen "[Regeringen tager fire første skridt mod en øget ordblindeindsats](#)" af 6. oktober 2019.

Ønsket om sammenlægning af vores indsatser på området lægger sig hermed fint i tråd med den nationale strategi på området.

## **4 Orientering om status på byggeri af ny ungdomsklub i Alderslyst**

### **4.1 - Bilag: Situationsplan - Placering modulbyggeri**

DokumentID: 8060767



## **6 Orientering om brugerevaluering af Trivsel på Tværs**

**6.1 - Bilag:** Evaluering af brugeroplevelsen af Trivsel på Tværs blandt forældre og medarbejdere

DokumentID: 8056354



Silkeborg  
K o m m u n e

## **Evaluering af brugeroplevelsen af Trivsel på Tværs**

Blandt forældre og medarbejdere i Silkeborg Kommune

Børne- og Familieafdelingen, Silkeborg Kommune, juni 2019

Designet og gennemført af:

Kirstine Svendsen, praktikant og kandidatstuderende ved folkesundhedsvidenskab, Aarhus Universitet



## Indhold

Introduktion .....	3
Målsætninger .....	3
Trivsel på Tværs i Silkeborg Kommune .....	3
Om undersøgelsen .....	4
Interviews .....	4
Oversigt over informanter og interviews .....	4
Udvælgelse af informanter til evalueringen samt forbehold .....	5
Læsevejledning .....	6
Evalueringens hovedresultater .....	8
Målsætning: Medarbejdere og forældre oplever, at Trivsel på Tværs understøtter barnets udvikling .....	8
Opsamling på målsætning .....	12
Målsætning: Medarbejdere og forældre oplever, at Trivsel på Tværs understøtter samarbejdet mellem forældre og professionelle .....	13
Opsamling på målsætning .....	16

Målsætning: Medarbejderne oplever, at metoderne og strukturen medfører, at ressourcerne i det tværgående samarbejde udnyttes fleksibelt og effektivt .....	17
Opsamling på målsætning .....	21
Målsætning: At forældre, som er i kontakt med flere faggrupper, oplever, at der er god sammenhæng i indsatsen .....	22
Opsamling på målsætning .....	22
Opsamling .....	23
Opmærksomhedspunkter .....	23
Dagplejens oplevelse af Trivsel på Tværs .....	23
Forventningsafstemning vedrørende deltagelse i fokusmøder .....	24
Overgange .....	24
Kommunikation forældre og medarbejdere imellem .....	24

## Introduktion

Denne rapport præsenterer hovedresultaterne af en evaluering af brugeroplevelsen af Trivsel på Tværs blandt medarbejdere og forældre til børn i dagtilbud og indskoling i Silkeborg Kommune. Evalueringen er planlagt og gennemført i perioden februar-juni 2019.

Denne er den første af fire planlagte evalueringer af Trivsel på Tværs og har haft til formål at undersøge, hvorvidt tre på forhånd opstillede målsætninger er opnået.

### Målsætninger

- Medarbejdere og forældre oplever samarbejdsmodellen som meningsfuld, samt at modellen understøtter barnets udvikling og samarbejdet mellem forældre og professionelle.
- Medarbejderne oplever, at metoderne og strukturen medfører, at ressourcerne i det tværgående samarbejde udnyttes fleksibelt og effektivt.
- Forældre, som er i kontakt med flere faggrupper, oplever, at der er en god sammenhæng i indsatsen.

<sup>1</sup> Samarbejdsmodellen har siden formuleringen af målsætningerne fået navnet *Trivsel på Tværs* i Silkeborg Kommune, hvorfor dette udtryk bruges i indeværende rapport.

## Trivsel på Tværs i Silkeborg Kommune

Siden efteråret 2017 har sundhedsplejersker og medarbejdere i kommunale dagtilbud i Silkeborg Kommune arbejdet med Trivsel på Tværs. Det betyder, at der på tidspunktet for evalueringen er foretaget halvårslige trivselsvurderinger fire gange. I trivselsvurderingerne sættes der systematisk fokus på alle børns trivsel. Er der anledning til bekymring for et barns trivsel, indkaldes forældrene til et fokuspå møde. Her er der desuden mulighed for at få sparring fra tværfaglige medarbejdere, som i samarbejde med forældre og medarbejdere omkring barnet kan hjælpe med at finde frem til, hvordan barnet bedst muligt hjælpes tilbage i god trivsel.

Arbejdet med Trivsel på Tværs er desuden med til at understøtte børns overgange<sup>2</sup> mellem dagtilbud. Overgangsbeskrivelser vedrørende de enkelte børn sikrer overlevering af vigtig viden ifm. overgange og udfyldes i samarbejde mellem forældre og medarbejdere fra det afgivende dagtilbud. Er der bekymring for et barns trivsel, kan der afholdes et sammenhængsmøde, hvor også medarbejdere fra det modtagende dagtilbud/indskolingen og evt. også tværfaglige medarbejdere deltager.

<sup>2</sup> Når der i rapporten refereres til overgange, dækker det som udgangspunkt overgange mellem dagtilbud såvel som overgange fra dagtilbud til indskoling, medmindre andet er angivet.

## Om undersøgelsen

Målsætningerne er blevet evalueret gennem individuelle interviews og fokusgruppinterviews med forældre, institutionsledere, pædagogiske ledere i dagplejen, pædagoger fra daginstitutioner, dagplejere, medarbejdere fra de lokale tværfaglige teams samt repræsentanter fra indskoling. Forud for interviewene er der foretaget en mindre forundersøgelse med repræsentanter fra nogle af ovennævnte målgrupper. De på forhånd opstillede målsætninger og resultaterne af forundersøgelsen har herefter dannet udgangspunkt for semistrukturerede interviewguides, der er anvendt til undersøgelsens interviews.

Informanternes oplevelser er efter afholdelsen af samtlige interviews blevet sammenlignet og analyseret med udgangspunkt i målsætningerne.

## Interviews

Der er foretaget 44 interviews med i alt 65 informanter. Disse sikrer til sammen geografisk spredning, så både Silkeborg centrum og mindre byer i kommunen er repræsenteret. Desuden er både integrerede institutioner og separate børnehaver repræsenteret i evalueringen. Både forældre til børn i dagplejen og forældre til børn i daginstitutioner har deltaget i evalueringen. Heraf udgør sidstnævnte gruppe ca. 2/3 af den samlede forældregruppe, som er blevet interviewet.

## Oversigt over informanter og interviews

### Forældre

16 forældre/forældrepar, som har oplevet fokusråd, interviewet individuelt.

11 forældre, som har oplevet overgange mellem to dagtilbud eller fra børnehave til indskoling, interviewet individuelt.

### Ledere

Seks institutionsledere interviewet individuelt.

To pædagogiske ledere i dagplejen interviewet sammen.

### Frontmedarbejdere

Seks pædagoger fra daginstitutioner, heraf to individuelle interviews og ét fokusgruppinterview.

Syv dagplejere, heraf tre individuelle interviews og ét fokusgruppinterview.

### Medarbejdere fra lokale tværfaglige teams

Otte tværfaglige medarbejdere (to sundhedsplejersker, to tale-høringskonsulenter, to psykologer og to familierådgivere) fordelt på syv forskellige lokale teams, interviewet sammen.

### Repræsentanter fra indskoling

To indskolings-/pædagogiske ledere og to børnehaveklasseledere fordelt på to skoler, interviewet i to interviews.

Interviewene er foregået i daginstitutioner, på rådhuset samt i medarbejderes og forældres hjem. Fire interviews er af praktiske årsager foretaget via telefon. Både forundersøgelse og interviews er foretaget af evaluator i perioden ultimo februar 2019 til medio maj 2019.

### **Udvælgelse af informanter til evalueringen samt forbehold**

Udvælgelsen af de interviewede institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen er af praktiske årsager foregået gennem leder af dagtilbud i Silkeborg Kommune. For at sikre relevant erfaring har de interviewede ledere herefter peget på de interviewede pædagoger og dagplejere. Fordi udvælgelsen af institutionsledere, pædagogiske ledere i dagplejen, pædagoger og dagplejere ikke har været tilfældig, tages der forbehold for, at disse målgrupper muligvis ikke er repræsentativt repræsenteret i evalueringen.

Institutionslederne har uafhængigt af hinanden alle peget på uddannede pædagoger fra daginstitutionerne. Der tages således forbehold for, at pædagogmedhjælper og øvrigt personale i daginstitutionerne ikke er repræsenteret i evalueringen.

Udvælgelsen af forældre med relevant erfaring med én eller flere af aktiviteterne i Trivsel på Tværs foregik som udgangspunkt gennem instituti-

onslederne og de pædagogiske ledere i dagplejen. Undervejs i evalueringsprocessen blev der dog sendt en besked ud til alle forældre til børn i daginstitutioner via DayCare samt til mailadresserne på én forælder pr. barn i dagplejen vedrørende evalueringen. I disse beskeder blev forældrene opfordret til at henvende sig direkte til evaluator, såfremt de havde relevant erfaring med fokusmøder og/eller overgange mellem dagtilbud eller fra dagtilbud til indskoling, som de havde lyst til at fortælle om. Alle forældre med børn i kommunale dagtilbud har derfor som udgangspunkt haft mulighed for at bidrage til evalueringen med deres personlige erfaringer. Forældrene, som selv har henvendt sig på baggrund af ovennævnte beskeder, udgør ca. 2/3 af den samlede forældregruppe, som er blevet interviewet.

Medarbejderne fra de lokale, tværfaglige teams er af evaluator tilfældigt udvalgt blandt alle medarbejderne fra de lokale, tværfaglige teams. De er udvalgt, så de repræsenterer alle fire faggrupper, og så de repræsenterer teams fra de samme områder, som daginstitutionerne er repræsenteret fra ved institutionsledere og pædagoger. Udvælgelsen af repræsentanter fra de samme lokale områder er sket for at sikre en indsigt i, hvorvidt samme praksis opleves forskelligt af forskellige aktører, som er i berøring med aktiviteterne i Trivsel på Tværs.

For flere daginstitutioners vedkommende bliver sommeren 2019 den første sommer, hvor de skal benytte aktiviteterne i Trivsel på Tværs ifm. overgangen fra børnehave til indskoling. Der tages derfor forbehold for, at erfaringerne med overgangsbeskrivelser og sammenhængsmøder for nogle pædagogers og institutionslederes vedkommende er begrænset. Det samme er gældende i dagplejen, da flere af de interviewede dagplejere kun har sendt et enkelt barn i børnehaven, og da flere af dagplejerne tilfældigvis primært har overleveret børn til privat børnehaven siden implementeringen af Trivsel på Tværs.

Endeligt tages der forbehold for, at denne rapport præsenterer hovedresultaterne af evalueringen, og at enkeltstående erfaringer derfor som udgangspunkt ikke er medtaget i rapporteringen.

## Læsevejledning

På de følgende sider præsenteres evalueringens hovedresultater opdelt efter de på forhånd opstillede målsætninger. Det vurderes vanskeligt at evaluere udtrykket ”meningsfuld”, hvorfor resultaterne af denne målsætning ikke præsenteres direkte i rapporten. Det vurderes derimod, at medarbejdere og forældre finder Trivsel på Tværs meningsfuld, såfremt de øvrige målsætninger opleves som værende opfyldt. En opsamling på,

hvorvidt dette er tilfældet, præsenteres efter præsentationen af de øvrige målsætninger.

For forståelsens skyld er resultaterne af den første af de tre målsætninger desuden opdelt, så det præsenteres særskilt, hvorvidt medarbejdere og forældre oplever, at Trivsel på Tværs understøtter barnets udvikling, og hvorvidt medarbejdere og forældre oplever, at Trivsel på Tværs understøtter samarbejdet mellem forældre og professionelle. Målsætningerne, som danner udgangspunkt for opbygningen af de følgende resultater, er således:

- At medarbejdere og forældre oplever, at Trivsel på Tværs understøtter børnenes udvikling.
- At medarbejdere og forældre oplever, at Trivsel på Tværs understøtter samarbejdet mellem forældre og professionelle.
- At medarbejderne oplever, at metoderne og strukturen medfører, at ressourcerne i det tværgående samarbejde udnyttes fleksibelt og effektivt.
- At forældre, som er i kontakt med flere faggrupper, oplever, at der er god sammenhæng i indsatsen.

Hovedresultaterne er på de følgende sider præsenteret i tabeller opdelt efter de adspurgte målgrupper. I de tilfælde, hvor én eller flere målgrupper

ikke er blevet adspurgt om det pågældende emne, er målgruppen/målgrupperne ikke præsenteret i tabellen. Hovedresultaterne suppleres i nogle tilfælde af uddybende og forklarende kommentarer under tabellerne.

Rapporteringen af resultaterne af hver målsætning efterfølges af en kort opsamling på, hvorvidt den pågældende målsætning vurderes at være opfyldt. Endeligt følges der på baggrund af de gennemgående målsætninger op på, hvorvidt medarbejdere og forældre oplever Trivsel på Tværs som meningsfuldt. Rapporten indeholder ikke anbefalinger til fremtidig praksis men afrundes med en række relevante opmærksomhedspunkter.

## Evaluerings hovedresultater

**Målsætning: Medarbejdere og forældre oplever, at Trivsel på Tværs understøtter barnets udvikling**

<b>Medarbejdere og forældre oplever, at trivselsvurderingerne understøtter barnets udvikling</b>	
<b>Institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen</b>	<p>Både institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen oplever, at medarbejdernes faglighed øges gennem kollegiale drøftelser om børnene.</p> <p>Det er lederens opfattelse, at det er børnene på kanten mellem grøn og gul position, der profiterer mest af Trivsel på Tværs, fordi tegn på mistrivsel bliver opdaget tidligere end før hos disse børn. De børn, der har store vanskeligheder, ville medarbejderne, ifølge lederne, også have opdaget før implementeringen af Trivsel på Tværs.</p> <p>De pædagogiske ledere i dagplejen påpeger, at trivselsvurderingerne i sig selv ikke er med til at understøtte barnets trivsel, men at vigtigheden ligger i den praksis, der følger efter trivselsvurderingerne.</p>
<b>Pædagoger og dagplejere</b>	<p>Pædagoger og dagplejere oplever, at rammerne omkring trivselsvurderingerne sikrer, at de systematisk får tid til at have en dialog om alle børn, også dem, der er i god trivsel.</p> <p>Det er pædagoger og dagplejeres opfattelse, at det er børnene på kanten mellem grøn og gul position, der profiterer mest af Trivsel på Tværs, fordi tegn på mistrivsel bliver opdaget tidligere end før hos disse børn. De børn, der har store udfordringer, har man altid set, og det er ofte dem, der tager tiden i hverdagen.</p>
<b>Forældre</b>	<p>Kun de færreste forældre har en opmærksomhed på de halvårslige trivselsvurderinger. De forældre, der har deltaget i fokusmøder, udtrykker dog, at de oplever en tryghed ved, at der minimum halvårligt er flere medarbejdere, som forholder sig til deres barns trivsel.</p>

### Medarbejdere og forældre oplever, at fokusmøderne understøtter barnets udvikling

<b>Institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen</b>	<p>Lederne oplever, at møderne giver et stort afkast ift. at hjælpe både medarbejdere og forældre med at understøtte børnenes trivsel. Effekten skyldes bl.a., at systematikken i Trivsel på Tværs sikrer, at der iværksættes en indsats tidligt, hvor de førhen kunne have været tilbøjelige til i nogle tilfælde at se tiden an og udsætte en evt. inddragelse af forældrene.</p>
<b>Pædagoger og dagplejere</b>	<p>Pædagoger og dagplejere oplever, at fokusmøderne er et forum til at tale grundigt om barnet og dets udfordringer og til at få tværfaglig sparring både til forældre og medarbejdere selv. Samarbejdet med forældrene og den tværfaglige sparring kan hjælpe medarbejderne med at understøtte børnenes trivsel.</p> <p>Både pædagoger og dagplejere oplever, at deres handlemuligheder ift. at understøtte børnenes udvikling er forbedrede, idet sparringen med kolleger og tværfaglige medarbejdere er øget.</p>
<b>Forældre</b>	<p>Ca. halvdelen af forældrene, som har deltaget i fokusmøder, har haft positive oplevelser både i mødet og i hele forløbet. De føler en åbenhed og taknemmelighed for den hjælp, der tilbydes dem. De samme forældre har oplevet at få gode redskaber, som kan understøtte børnenes trivsel.</p> <p>Den anden halvdel af forældrene har mere uhomogene oplevelser. Deres forskellige negative erfaringer med både fokusmøder og med de hertil tilknyttede forløb som helhed hænger bl.a. sammen med mere uhomogene oplevelser af de pågældende problematikker og syn på børnene. Disse forældre har ikke samme oplevelse af, at Trivsel på Tværs har eller har haft en betydning for børnenes udvikling og trivsel.</p>
<b>Tværfaglige medarbejdere</b>	<p>De tværfaglige medarbejdere oplever umiddelbart at kunne understøtte børnenes udvikling i højere grad end tidligere, især fordi samarbejdet med lederne er blevet tættere.</p> <p>Flere af de tværfaglige medarbejdere oplever det positivt at deltage i fokusmøderne <i>uden</i> at kende barnet/familien på forhånd, fordi det giver dem mulighed for at stille nysgerrige spørgsmål og være neutrale i mødet. De oplever dog et behov for en præcis introduktion til barnet og udfordringerne inden eller i begyndelsen af fokusmødet.</p>

Forældrenes negative oplevelser med fokusmøder og dertilhørende forløb skyldes i flere tilfælde, at forældrene har været uenige i medarbejdernes syn på og beskrivelse af barnet. I nogle af disse tilfælde drejer frustrationerne sig om, at forældrene ikke er enige i den beskrivelse, medarbejderne giver af barnet.



I andre tilfælde drejer frustrationerne sig om, at forældrene stiller spørgsmålstejn ved, om barnets udfordringer er ”alvorlige” nok til, at det bør være årsag til, at barnet positioneres i gul/rød position, og til det fokusbåde og forløb, forældrene har deltaget i. Disse forældre er derimod af den overbevisning, at det er børn med store udfordringer, der profiterer af Trivsel på Tværs, hvilket står i modsætning til oplevelsen blandt institutionsledere, pædagogiske ledere i dagplejen og pædagoger fra daginstitutionerne (se side 8).

Hos få forældre er de negative oplevelser knyttet til et konfliktfyldt samarbejde med de pædagogiske ledere i dagplejen. Én af disse forældre oplevede desuden stor frustration over, at den kommunikation, der foregik mellem dagplejer og forældre, ifm. Trivsel på Tværs, skulle foregå ifm. aflevering og afhentning, hvor barnet og ofte også andre forældre var til stede.

Få forældre er frustrerede over manglende handling efter afholdelse af fokusbådet, heriblandt et forældrepar, som ærgres sig over, at de tiltag, der blev aftalt mellem medarbejdere og forældre i fokusbådet, viste sig ikke at være mulige at praktisere i daginstitutionen.

Få forældre er uforstående over for, at der i fokusbådet deltog tværfaglige medarbejdere, som ikke kendte eller havde observeret det pågældende barn på forhånd. Forældrene er i disse tilfælde frustrerede over, at de tværfaglige medarbejdere har til opgave at udtale sig og rådgive om barnet og familien, når de ikke har noget kendskab til dem på forhånd. Sidstnævnte frustration hos nogle af forældrene står i modsætning til flere af de tværfaglige medarbejders præference om ikke at have noget stort kendskab til barnet og familien på forhånd.

<b>Medarbejdere og forældre oplever, at overgangene understøtter barnets udvikling</b>	
<b>Institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen</b>	Nogle af lederne oplever, at de skabeloner, de brugte ifm. overgange før implementeringen af Trivsel på Tværs var bedre end det redskab, der tilbydes gennem Trivsel på Tværs.
<b>Pædagoger og dagplejere</b>	Frontmedarbejderne oplever, at det, at de eksempelvis tager på besøg i det modtagende dagtilbud/indskolingen, og at de laver aktiviteter sammen på tværs af dagtilbud/indskoling, har større betydning for børnenes overgange, end aktiviteterne i Trivsel på Tværs har.
<b>Forældre</b>	Forældrene er enige om, at aktiviteterne i Trivsel på Tværs ifm. overgange ikke betyder lige så meget for barnets opstart i et nyt dagtilbud, som det f.eks. gør at tage på besøg i det modtagende dagtilbud. Forældrene er enige om, at det skaber en tryghed for barnet at kende til de fysiske rammer i det nye dagtilbud/indskolingen, og at det er af stor betydning for barnets opstart et nyt sted. Forældrenes erfaringer med overgangsbeskrivelser er meget forskellige.
<b>Medarbejdere fra indskolingen</b>	Medarbejderne fra indskolingen er enige om, at det lokale samarbejde mellem børnehaver og skoler – som bl.a. inkluderer besøg på skolen og fælles aktiviteter mellem skole og børnehave - har mindst lige så stor betydning for børnenes overgang fra børnehave til børnehaveklasse som de aktiviteter, der er en del af Trivsel på Tværs. Medarbejderne fra indskolingen har desuden en forventning om, at den praksis vedrørende overgange, som er blevet implementeret med Trivsel på Tværs, har større betydning i de områder, hvor der er flere skoler og flere børnehaver, således at skolerne modtager børn fra flere forskellige børnehaver, end det har i de områder, hvor der er et tæt samarbejde mellem én skole og én børnehave. <sup>3</sup>

Flere af institutionslederne har valgt at supplere den praksis vedrørende overgange, der tilbydes gennem Trivsel på Tværs, med dele af den praksis, de sammen med de lokale samarbejdspartnere har udarbejdet ifm. overgange.

<sup>3</sup> Det er ikke lykkedes at interviewe medarbejdere fra indskolingen på en skole fra et område, hvor der er samarbejde på tværs af flere børnehaver og flere skoler. Det er derfor uvist, om de interviewede medarbejdere fra indskolingen har ret i antagelsen.

Alle forældre ser potentiale i at overlevere viden på tværs af dagtilbud og fra børnehave til indskoling. Mens nogle forældre foretrækker selv at overlevere informationen til det modtagende dagtilbud/indskoling, ser andre potentiale i, at viden om barnet kommer fra det afgivende dagtilbud.

Kun få forældre kan huske selv at have været med til at udfylde en overgangsbeskrivelse ifm. barnets overgang sammen med medarbejderne fra det afgivende dagtilbud. Endvidere har flere forældre ikke kendskab til, at der er lavet en overgangsbeskrivelse men har dog samtidig ikke haft oplevelser, som indikerer, at barnets nye dagtilbud/indskoling har manglet informationer om barnet. Forældrene har tillid til, at medarbejderne i det nye dagtilbud/indskoling selv danner et retvisende billede af barnet.

### **Opsamling på målsætning**

Både ledere, pædagoger og dagplejere oplever, at trivselsvurderingerne er med til at understøtte børnenes udvikling. Det skyldes, at trivselsvurderingerne er med til at øge pædagogernes og dagplejernes faglighed i den kollegiale sparring, og at rammen omkring trivselsvurderingerne sikrer medarbejderne tid til en dialog om alle børnene. Medarbejdergrupperne er enige om, at det særligt er de børn, der ligger på kanten mellem grøn og gul position, der profiterer af arbejdet med Trivsel på Tværs, fordi indsatsen for at hjælpe netop disse børn i nogle tilfælde kunne udsættes før implementeringen af Trivsel på Tværs.

De interviewede medarbejdergrupper, som har erfaringer med afholdelse af fokusmøder, er enige om, at mødeformen har en positiv betydning for børnenes udvikling. Efter ledernes overbevisning betyder fokusmøderne, at der iværksættes en indsats og et samarbejde tidligere, end det var tilfældet før implementeringen af Trivsel på Tværs, mens pædagoger, dagplejere og tværfaglige medarbejdere er enige om, at den positive effekt skyldes et tættere tværfagligt samarbejde. Forældrene har forskellige erfaringer med fokusmøderne, og der er forskellige oplevelser af, hvorvidt møderne har været med til at understøtte børnenes udvikling.

De interviewede forældre og medarbejdere har meget forskellige erfaringer med overgange. Der er dog blandt både medarbejdere i dagtilbud og indskoling samt forældre enighed om, at aktiviteter ifm. overgange, som ligger ud over Trivsel på Tværs – f.eks. besøg i barnets nye dagtilbud/indskoling samt fælles aktiviteter i samarbejde mellem afgivende og modtagende dagtilbud/indskoling – har mindst lige så stor betydning for barnets opstart og trivsel i det nye dagtilbud/indskoling, som vidensdeling gennem overgangsbeskrivelser har.

**Målsætning: Medarbejdere og forældre oplever, at Trivsel på Tværs understøtter samarbejdet mellem forældre og professionelle**

På baggrund af de gennemførte interviews vurderes trivselsvurderingerne ikke at have nogen betydning for samarbejdet mellem forældre og professionelle, hvorfor der i det følgende ikke præsenteres resultater herom.

<b>Medarbejdere og forældre oplever, at fokusmøderne understøtter samarbejdet mellem forældre og professionelle</b>	
<b>Institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen</b>	Institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen oplever et godt samarbejde mellem forældre og professionelle i fokusmøderne, og der er enighed om, at forældrene kommer mere på banen end tidligere. Lederne oplever, at fokusmøderne danner udgangspunkt for, at forældre og medarbejdere tager et fælles ansvar for barnets trivsel, og at alle parter derfor efterfølgende arbejder på at hjælpe barnet tilbage i god trivsel.
<b>Pædagoger og dagplejere</b>	Pædagoger og dagplejere oplever, at der er en god dialog mellem forældre og professionelle i fokusmøderne, samt at fokusmøderne har en positiv betydning for det efterfølgende samarbejde mellem forældre og medarbejdere.  Pædagoger og dagplejere oplever, at forældrene kommer på banen og tager mere ansvar end før implementeringen af Trivsel på Tværs.
<b>Forældre</b>	De fleste forældre oplever et positivt samarbejde mellem forældre og professionelle i fokusmøderne. Det gælder desuden for flere af de forældre, som har haft negative oplevelser relateret til Trivsel på Tværs, at de trods frustrationer har oplevet et positivt samarbejde i selve fokusmødet.  Flere forældre har oplevet frustration over deltagelse af tværfaglige medarbejdere, som ikke har kendt barnet/familien på forhånd, eller hvor de ikke umiddelbart kunne se en mening med vedkommendes deltagelse i fokusmødet.
<b>Tværfaglige medarbejdere</b>	De tværfaglige medarbejdere oplever ikke umiddelbart, at samarbejdet mellem forældrene og dem selv har forandret sig siden implementeringen af Trivsel på Tværs.

Ledere, pædagoger og dagplejere er enige om, at fokusmøderne har en positiv betydning for det efterfølgende samarbejde mellem forældre og professionelle, idet dialogen i hverdagen understøttes af, at aktørerne har haft et fælles møde om barnet og er enige om det fokus, der arbejdes videre med.

Ét forældrepar oplevede det meget negativt, at dagplejer og pædagogisk leder i dagplejen i et fokusmøde satte sig på modsatte side af bordet end forældrene. Suppleret af flere negative oplevelser i det konkrete forløb fik det forældrene til at føle, at dagplejer og pædagogisk leder var på modsatte ”hold” af forældrene, hvorfor de to parter kom til at ”spille mod” hinanden.

Et andet forældrepar har umiddelbart forud for et fokusmøde oplevet, at dagplejer hentede forældrene, fulgtes med dem ind i lokalet og satte sig sammen med dem i fokusmødet. Disse forældre oplevede – i modsætning til ovenstående tilfælde – at dagplejeren var på deres ”hold” og bakkede dem op i fokusmødet. De to eksempler illustrerer, at det er væsentligt at have en opmærksomhed på, hvordan medarbejderne agerer over for forældrene i fokusmødet, da dette kan have en betydning for samarbejdet mellem aktørerne.

<b>Medarbejdere og forældre oplever, at overgangene understøtter samarbejdet mellem forældre og professionelle</b>	
<b>Institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen</b>	Flere institutionsledere ønsker at fastholde møder med forældrene ifm. overgange for alle børns vedkommende.
<b>Pædagoger og dagplejere</b>	Nogle pædagoger og dagplejere giver udtryk for, at de oplever at mangle et overleveringsmøde med forældrenes deltagelse vedrørende de børn, der er i grøn position. Denne oplevelse gælder både ifm. overgange mellem dagtilbud og ifm. overgange fra børnehave til indskoling.
<b>Forældre</b>	Forældrene udtrykker generelt stor tilfredshed med deres samarbejde med medarbejderne i barnets dagtilbud. Samarbejdet er i de fleste tilfælde præget af dialog og åbenhed. Det er væsentligt for mange forældre til børn i dagtilbud at have mulighed for selv mundtligt at overlevere information om deres barn til medarbejdere i det modtagende dagtilbud. Derfor oplever forældrene det positivt selv at deltage i et fysisk møde med medarbejdere fra det kommende dagtilbud forud for det kommende samarbejde frem for, at vidensdelingen foregår på skrift.
<b>Medarbejdere fra indskolingen</b>	Medarbejderne fra den ene skoles indskoling oplever, at samarbejdet med de forældre, som har deltaget i sammenhængsmøder er forbedret sammenlignet med det samarbejde, de ville have haft med de samme forældre før implementeringen af Trivsel på Tværs. Det skyldes bl.a., at forældrene og skolens medarbejdere får drøftet børnenes udfordringer tidligere, end det var tilfældet før Trivsel på Tværs. Den anden skole oplever ikke umiddelbart, at samarbejdet med forældrene har forandret sig.

Pædagoger og dagplejere er bl.a. af ovennævnte overbevisning, fordi de kan mærke, at det betyder meget for forældrene at vide, hvad det er, der overleveres ifm. barnets overgang. Desuden er flere af den overbevisning, at en god dialog med forældrene vedrørende et barn i grøn position kan være med til at fastholde barnets gode trivsel.

Andre pædagoger og dagplejere ser ressourcemæssige fordele i ikke at afholde møder med forældrene vedrørende alle børn, som skal overleveres fra ét dagtilbud til et andet eller fra børnehave til skole. Medarbejderne finder det dog væsentligt, at overgangsbeskrivelserne udfyldes og/eller gennemgås med forældrene, så der er enighed om, hvad der overleveres ifm. overgangen.

## Opsamling på målsætning

På baggrund af de gennemførte interviews vurderes trivselsvurderingerne ikke at have nogen betydning for samarbejdet mellem forældre og professionelle. Lederne, pædagogerne og dagplejerne er derimod enige om, at fokusrådene er med til at understøtte dette samarbejde, især fordi forældrene kommer mere på banen, end det har været tilfældet før implementeringen af Trivsel på Tværs, og fordi forældre og professionelle tager et fælles ansvar den hjælp, barnet skal have.

Størstedelen af forældrene oplever ligeledes et positivt samarbejde med de professionelle i selve fokusrådene, selvom flere udtrykker frustrationer over samarbejdet med forskellige medarbejdergrupper i det forløb, de har oplevet. Flere forældres erfaringer viser, at de professionelles ageren i fokusrådene kan have stor betydning for samarbejdet mellem de deltagende aktører.

De tværfaglige medarbejdere oplever umiddelbart ikke, at samarbejdet med forældrene har forandret sig siden implementeringen af Trivsel på Tværs.

Ledere, pædagoger og dagplejere oplever ikke umiddelbart, at aktiviteterne i Trivsel på Tværs relateret til overgange understøtter samarbejdet mellem dem selv og forældrene. Flere medarbejdere oplever derimod, at de mangler et fysisk overleveringsmøde vedrørende det enkelte barn med forældrenes deltagelse. De fleste forældre oplever det samtidig positivt at have mulighed for at overlevere viden til det modtagende dagtilbud/indskolingen i et fysisk møde frem for en skriftlig vidensudveksling.

Repræsentanterne fra indskolingen har forskellige oplevelser af, hvorvidt Trivsel på Tværs spiller en rolle for samarbejdet mellem forældre og professionelle i overgangen fra børnehave til indskoling.

**Målsætning: Medarbejderne oplever, at metoderne og strukturen medfører, at ressourcerne i det tværgående samarbejde udnyttes fleksibelt og effektivt**

**Medarbejderne oplever, at metoderne og strukturen omkring trivselsvurderingerne medfører, at ressourcerne i det tværgående samarbejde udnyttes fleksibelt og effektivt**

<p><b>Institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen</b></p>	<p>Både pædagogiske ledere i dagplejen og de institutionsledere, der sidder med i de kollegiale trivselsvurderinger i institutionerne, oplever, at de som ledere kommer tættere på både medarbejderne og børnegruppen ved at være til stede ifm. de kollegiale trivselsvurderinger.</p> <p>Institutionslederne oplever, at børnehusenes personale bruger meget tid på trivselsvurderingerne. De har dog efterhånden fundet metoder, som fungerer for dem hver især.</p> <p>Flere institutionsledere udtrykker, at det har stor betydning, at alle medarbejdere er en del af trivselsvurderingerne på lige fod med hinanden, da medarbejderne – uanset uddannelsesmæssig baggrund – har vigtige perspektiver på børnene.</p> <p>De pædagogiske ledere i dagplejen oplever stor værdi i at deltage i både de individuelle og kollegiale trivselsvurderinger men oplever samtidig, at det kan være svært at nå at foretage alle vurderingerne inden for tidsrammen.</p>
<p><b>Pædagoger og dagplejere</b></p>	<p>Både pædagoger og dagplejere oplever, at det interne samarbejde mellem medarbejderne styrkes, fordi de sammen får et fælles ansvar for flere børn.</p> <p>Flere pædagoger giver udtryk for, at alles ord har lige stor værdi i Trivsel på Tværs, uanset om man er pædagog, pædagogisk assistent eller medhjælper.</p> <p>Dagplejerne udtrykker generelt tilfredshed med de pædagogiske lederes deltagelse ifm. både individuelle og kollegiale trivselsvurderinger. Flere af dagplejerne oplever dog, at det er presset at nå både individuelle og kollegiale trivselsvurderinger inden for den periode, trivselsvurderingerne skal foretages.</p> <p>Flere dagplejere udtrykker en taknemmelighed og faglig stolthed over, at de er blevet anerkendt ved at være en del af Trivsel på Tværs på lige fod med medarbejdere fra andre dagtilbud.</p>

Dagplejernes, pædagogernes og institutionsledernes opfattelse af, at alle medarbejdere – uanset uddannelsesmæssig baggrund – spiller en vigtig rolle i trivselsvurderingerne, deles ikke af én af de interviewede repræsentanter fra indskolingen. Hun giver udtryk for, at den pædagogiske faglighed i Trivsel på



Tværs er meget vigtig og stiller derfor spørgsmålstejn ved, hvorvidt dagplejere og ikke-pædagoguddannet personale i daginstitutionerne bør være en del af programmet.

Både dagplejere og pædagogiske ledere i dagplejen giver udtryk for, at processen omkring de halvårslige trivselsvurderinger er uflexibelt for dem, fordi de pædagogiske ledere deltager i både de individuelle og de kollegiale trivselsvurderinger i legestuen. Det betyder for de pædagogiske ledere, at de skal nå alle dagplejerne og flere legestuegrupper, som i nogle tilfælde afholder legestue samme ugedag, inden for de uger, der er åbent for registrering af trivselsvurderingerne i Hjernen&Hjertet.

## Medarbejderne oplever, at metoderne og strukturen omkring fokusmøderne medfører, at ressourcerne i det tværgående samarbejde udnyttes fleksibelt og effektivt

<b>Institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen</b>	<p>Institutionslederne oplever, at metoderne omkring fokusmøderne er effektive og med stort udbytte. Den afsatte tidsramme sikrer, at de deltagende aktører er skarpe på de konkrete udfordringer, der drøftes i fokusmødet. De pædagogiske ledere i dagplejen oplever ligeledes effektivitet i fokusmøderne men samtidig manglende fleksibilitet ift. planlægning af møderne. Det betyder, at der ofte går lang tid, før der kan afholdes fokusmøder vedrørende børn i dagplejen.</p> <p>Nogle ledere er omhyggelige med at selektere i deltagerne til fokusmøderne, dels af hensyn til de tværfaglige medarbejders timer, dels af hensyn til forældrenes oplevelse af møderne. Andre ledere prioriterer at have alle de tværfaglige medarbejdere med på alle møder.</p> <p>Institutionslederne og de pædagogiske ledere i dagplejen oplever, at det kræver meget af dem både at koordinere, indkalde til og følge op på fokusmøderne, samt at de både skal fungere som ordstyrere og referenter i selve fokusmøderne. Nogle af lederne er nysgerrige på, om en anden kunne varetage rollen som referent. Lederne har forskellige opfattelser af samarbejdet med de tværfaglige medarbejdere.</p>
<b>Pædagoger og dagplejere</b>	<p>Pædagoger og dagplejere udtrykker stor taknemmelighed for, at lederne sørger for koordinering og indkaldelse ifm. fokusmøder, samt at den enkelte leder varetager rollerne som mødeleder og referent undervejs i møderne. Pædagoger og dagplejere oplever, at fokusmøderne er en effektiv mødeform.</p> <p>Det opleves positivt, at de tværfaglige medarbejdere er strukturerede som faste teams, fordi samarbejdet bliver kendt for pædagoger og dagplejere. Selv dagplejere, som ikke har deltaget i fokusmøder siden implementeringen af Trivsel på Tværs, har en oplevelse af, at vejen til tværfaglig sparring er blevet kortere.</p>
<b>Tværfaglige medarbejdere</b>	<p>De tværfaglige medarbejdere er positive over rammen for fokusmøderne af hensyn til koordinering. De oplever dog også at blive indkaldt på andre tidspunkter end de på forhånd fastlagte.</p> <p>Flere tværfaglige medarbejdere kunne ønske mere tid i fokusmøderne til at vejlede forældre og medarbejdere med henblik på at spare ressourcer efterfølgende.</p> <p>De tværfaglige medarbejdere efterspørger at blive inviteret med til fokusmøderne i endnu højere grad, end det er tilfældet nu. De ser stor værdi i at være med som samlet team, frem for at der er selekteret i deltagerne.</p>

Institutionslederne oplever, at samarbejdet med de tværfaglige medarbejdere er blevet meget bedre, fordi afstanden til dem er blevet kortere. De pædagogiske ledere i dagplejen oplever ikke samme tætte samarbejde med de tværfaglige medarbejdere, som institutionslederne gør, fordi de selv er tilknyttede flere teams og skal forholde sig til flere medarbejdere. Samtidig har de færre møder i det samme område og møder derfor ikke de tværfaglige medarbejdere fra hvert team særligt ofte.

<b>Medarbejderne oplever, at metoderne og strukturen omkring overgangene medfører, at ressourcerne i det tværgående samarbejde udnyttes fleksibelt og effektivt</b>	
<b>Institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen</b>	Nogle ledere oplever det som et tab ikke at have samme overleveringer som tidligere, fordi de har haft en god, lokal praksis tidligere.
<b>Pædagoger og dagplejere</b>	Ca. halvdelen af medarbejderne oplever det positivt, at praksis vedrørende overgange er forandret, da det sparer ressourcer for dem. Den anden halvdel oplever et tab ved at lave mindre tidskrævende overleveringer mellem dagtilbud end tidligere, fordi de efterspørger personlig dialog mellem både forældre og medarbejdere og medarbejdere imellem. Pædagogerne og de dagplejere, der har erfaringer med overgange inden for Trivsel på Tværs, er enige om, at overgangsbeskrivelserne ikke sikrer en større vidensdeling, end de også ville have praktiseret før implementeringen af Trivsel på Tværs.
<b>Medarbejdere fra indskolingen</b>	Medarbejderne fra indskolingerne er enige om, at deres praksis ifm. overgangen fra børnehave til indskoling ikke er forandret ret meget siden implementeringen af Trivsel på Tværs. Det opleves dog positivt, at metoderne nu er mere systematiske og ensartede på tværs af daginstitutioner og skoledistrikter.

## Opsamling på målsætning

Der er blandt institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen enighed om, at trivselsvurderingerne optager meget af deres egen og af pædagogernes og dagplejernes tid. For de pædagogiske ledere vedkommende opleves desuden en manglende fleksibilitet ift. at nå at afholde både individuelle og kollegiale trivselsvurderinger inden for den fastsatte ramme. Denne oplevelse deles af flere af de interviewede dagplejere. Samtidig oplever både dagplejere og pædagogiske ledere i dagplejen dog en gevinst ved, at de pædagogiske ledere netop deltager i både de individuelle og kollegiale trivselsvurderinger.

Ledere, pædagoger og dagplejere oplever alle effektivitet i fokusrådene, mens de pædagogiske ledere i dagplejen dog oplever manglende fleksibilitet ift. *afholdelse* af fokusråd. Både institutionsledere og pædagogiske ledere i dagplejen oplever, at de varetager mange roller både før, under og efter fokusrådene. Ledernes varetagelse af netop disse opgaver opleves dog samtidig meget positivt af pædagoger og dagplejere.

Institutionslederne har forskellig praksis ift. hvor mange af de tværfaglige medarbejdere, der inviteres med til fokusrådene. Denne selektering ses dog ikke som en fordel blandt de tværfaglige medarbejdere, som generelt foretrækker at deltage i fokusrådene som et fast team.

De interviewede medarbejdergrupper oplever ikke umiddelbart øget fleksibilitet og effektivitet ifm. overgange. Flere institutionsledere og pædagoger oplever manglende personlig dialog med forældrene i strukturerne i Trivsel på Tværs ifm. overgange, mens andre oplever en tidsmæssig gevinst ved ikke at skulle afholde fysiske overleveringer med forældrene vedrørende alle børn. Medarbejderne fra indskolingen ser fordele i øget systematik og ensartethed ifm. modtagelse af børn fra børnehaver.

**Målsætning: At forældre, som er i kontakt med flere faggrupper, oplever, at der er god sammenhæng i indsatsen**

### **At forældre, som er i kontakt med flere faggrupper, oplever, at der er god sammenhæng i indsatsen omkring fokusmøder og overgange**

<b>Forældre</b>	<p>Både forældre, som har oplevet fokusmøder, og forældre, som har oplevet overgange, oplever god sammenhæng i indsatsen og mellem de involverede faggrupper. Generelt oplever forældrene, at deres barns primære pædagog/dagplejer har en rolle som tovholder i barnets forløb.</p> <p>Forældre, som har positive erfaringer med Trivsel på Tværs oplever generelt, at for alle involverede medarbejdere har det været et klart formål at hjælpe barnet bedst muligt.</p> <p>Forældre, som har oplevet overgange inden for integrerede institutioner eller mellem dagtilbud/indskoling med et tæt, lokalt samarbejde, oplever generelt overgangen problemfrit, særligt fordi barn og forældre kender de fysiske rammer og medarbejderne i det modtagende dagtilbud.</p> <p>Flere forældre, som har oplevet overgange fra én daginstitution til en anden, oplever, at de selv har måtte tage ansvar for overgang og vidensdeling, fordi hverken afgivende eller modtagende dagtilbud har taget initiativ til en fælles overlevering.</p> <p>Forældrene oplever meget varierende praksis ifm. overgange, og det er derfor svært på baggrund af interviewene at vurdere, hvad der er relateret til Trivsel på Tværs, og hvad der er lokal praksis.</p>
-----------------	--

### **Opsamling på målsætning**

Generelt oplever forældre god sammenhæng i indsatsen ifm. både fokusmøder og overgange, hvor barnets primære pædagog/dagplejer er tovholder i forløbet. I de tilfælde, hvor forældrene ikke har oplevet en god sammenhæng i indsatsen, har forløbene generelt samtidig været forbundet med også andre frustrationer.

De interviewede forældres erfaring peger på, at overgange internt i integrerede institutioner og mellem dagtilbud/indskoling med tæt, lokalt samarbejde er forbundet med færre udfordringer end overgange mellem dagtilbud fra forskellige institutioner.

## Opsamling

På baggrund af ovenstående gennemgang af målsætningerne vurderes det, at de interviewede medarbejdergrupper oplever, at Trivsel på Tværs understøtter børnenes udvikling og samarbejdet mellem forældre og professionelle, samt at metoderne og strukturerne i Trivsel på Tværs medfører, at ressourcerne i det tværgående samarbejde udnyttes fleksibelt og effektivt. Det vurderes derfor overordnet at være meningsfuldt for medarbejderne at arbejde med Trivsel på Tværs.

For forældrenes vedkommende findes der en gruppe, hvis erfaringer med Trivsel på Tværs er udpræget positive. Denne gruppe af forældre oplever, at Trivsel på Tværs har været med til at understøtte børnenes trivsel og til dels også samarbejdet mellem forældre og professionelle. Det vurderes derfor, at disse forældre har oplevet Trivsel på Tværs som meningsfuldt. En anden gruppe af forældre har modsat oplevet, at Trivsel på Tværs har været forbundet med frustrationer af forskellige årsager, og de har sværere ved at se, at forløbet, de har været igennem, har haft en positiv betydning for deres børns udvikling og for samarbejdet med professionelle. For denne gruppe af forældre er det sværere at se mening med Trivsel på Tværs og de dertilhørende aktiviteter.

Fælles for stort set alle forældre er dog, at de har oplevet sammenhæng i indsatsen ifm. både fokusmøder og overgange.

## Opmærksomhedspunkter

### Dagplejens oplevelse af Trivsel på Tværs

Strukturerne i Trivsel på Tværs betyder, at oplevelsen af nogle aktiviteter er væsentligt anderledes blandt medarbejdere fra dagplejen end blandt medarbejdere fra daginstitutionerne. Disse forskelle afspejles bl.a. i oplevelsen af fleksibilitet og i samarbejdet mellem de tværfaglige medarbejdere og medarbejderne fra dagtilbud. På baggrund af interviewene med medarbejdere fra dagplejen såvel som af interviewene med øvrige medarbejdergrupper vurderes det, at dagplejen delvist føler sig fremmedgjort i Trivsel på Tværs, idet metoderne organisatorisk ikke er tilpasset dagplejen.

### **Forventningsafstemning vedrørende deltagelse i fokusmøder**

Der er stor variation i, hvor mange og hvilke tværfaglige medarbejdere, der deltager i fokusmøderne. Disse variationer skaber undren og frustration blandt de tværfaglige medarbejdere, som ser store faglige fordele i at deltage som fast, tværfagligt team i fokusmøderne. Deltagelsen af tværfaglige medarbejdere i fokusmøderne er desuden årsag til frustrationer hos nogle forældre, hvorfor øget forventningsafstemning forældre og medarbejdere imellem er relevant. Der er desuden en uoverensstemmelse mellem de tværfaglige medarbejders ønske om oftere at deltage som et helt tværfagligt team og nogle forældres oplevelse af, at de tværfaglige medarbejdere udgør et panel med begrænset grundlag for deltagelse i fokusmøderne. I forlængelse heraf er det relevant at have en opmærksomhed på de forskellige aktørers ageren ift. hinanden i fokusmøderne, da dette kan have væsentlig betydning for samarbejdet mellem forældre og professionelle.

### **Overgange**

Interviews med institutionsledere og pædagoger fra daginstitutionerne samt forældre, som har oplevet overgange, peger på, at brugen af overgangsbeskrivelser endnu ikke praktiseres som tiltænkt i Trivsel på Tværs, og på, at flere aktører har svært ved at adskille, hvilke aktiviteter, der er en del af Trivsel på Tværs, og hvilke der er en del af en lokal praksis.

### **Kommunikation forældre og medarbejdere imellem**

Flere forældres frustrationer peger på, at det har stor betydning, at forældrene har forståelse for de udfordringer, medarbejderne oplever i konteksterne, barnet indgår i, i dagtilbuddet. Evalueringen viser, at der forekommer tilfælde, hvor forældre og medarbejdere oplever børnene forskelligt, og hvor dette udfordrer samarbejdet i og omkring fokusmøderne. Dette understreger vigtigheden af, hvordan der kommunikeres om barnet og dets udfordringer forældre og medarbejdere imellem.

## **6 Orientering om brugerevaluering af Trivsel på Tværs**

**6.2 - Bilag:** Sag vedr. Orientering om status for Trivsel på Tværs fra den 3. december 2018

DokumentID: 8057383



## Dagsordenpunkt

# Sag vedr. Orientering om status for Trivsel på Tværs fra den 3. december 2018

Sagsbehandler:  
Dr30966

Sags-ID: EMN-2017-02162

## Resume

I Silkeborg Kommune har ca. 1.200 medarbejdere og ledere i Dagtilbud, Sundhedspleje, PPR, Familie- og Børnehandicap og Skolernes indskoling i et år arbejdet med at implementere en sammenhængende, tidlig indsats på 0-6 års området, kaldet Trivsel på Tværs. Trivsel på Tværs omfatter et fælles mindset og nye fælles metoder i det faglige og tværfaglige samarbejde. Status er, at metoderne nu afprøves i praksis, og at de vil blive evalueret i foråret 2019.

## Indstilling

Børne- og Familiechefen og Skolechefen indstiller til Børne- og Ungeudvalget,

- at orienteringen tages til efterretning

## Sagen

## Supplerende beskrivelse af sagen

Dette felt udfyldes kun, hvis der kommer væsentlige nye oplysninger til sagen mellem to politiske behandlinger. Hvis ingen nye oplysninger: Lad punktummet stå.

.

## Beskrivelse af sagen

I aftalen om budget 2017 vedtog byrådet at iværksætte en tidlig målrettet indsats, som skulle forbedre udsatte børns muligheder for at klare sig godt i skolen og senere på arbejdsmarkedet. Konkret blev det vedtaget at arbejde videre med erfaringerne fra et forskningsprojekt om tidlig opsporing og indsats (TOPI), som Socialministeriet havde gennemført i samarbejde med 5 kommuner. Silkeborg Kommune havde allerede afprøvet TOPI i et pilotprojekt i Skæggær og Fårvang. Indsatsen kaldes i Silkeborg for "Trivsel på Tværs".

Byrådet afsatte i budget 2017 og i budget 2018 i alt 6,8 mio. kr. ekstra til implementering af Trivsel på Tværs primært til et uddannelsesforløb for alle ledere og medarbejdere samt vikardækning i den forbindelse. Desuden blev de løbende ressourcer til efter- og videreuddannelse på de forskellige områder også anvendt til forløbet, som i alt kostede 9,2

mio. kr. Uddannelsesforløbet blev afsluttet i foråret 2018, og de forskellige aktører øver sig nu i at anvende de forskellige metoder i praksis. Der er for nuværende ikke afsat ressourcer til at drive en tidlig målrettet indsats udover det, som de enkelte fagområder selv har prioriteret.

### **Beskrivelse af Trivsel på Tværs**

Målet med Trivsel på Tværs er, at børn, hvis trivsel er truet, opdages tidligt, og at de herefter får hjælp så tidligt som muligt.

Trivsel på Tværs er baseret på tre værdier:

- Barnets adfærd skal ses i den sociale kontekst, barnet er en del af, og der skal være fokus på barnets ressourcer.
- Forældre er nøglen til, at børn trives og udvikles. Forældre og fagpersoner er samarbejdspartnere, når barnets udfordringer skal imødegås.
- Tværfagligt samarbejde blandt professionelle, som møder barnet og dets forældre, er en forudsætning for en sammenhængende indsats.

Trivsel på Trivsel omfatter en række metoder til organisering og tilrettelæggelse af det faglige og tværfaglige arbejde med udgangspunkt i ovenstående værdier.

Implementeringen af Trivsel på Tværs har fokus på værdierne, og der lægges stor vægt på, at metoderne anvendes godt og rigtigt med de opstillede mål for øje.

### **Status for implementering af Trivsel på tværs**

Implementeringen af værdier er en lang proces, som blev skudt i gang med et omfattende uddannelsesprojekt, hvor alle medarbejdere i sundhedspleje og dagtilbud, repræsentanter for indskoling, samt familierådgivere, psykologer og tale/hørekonsulenter deltog.

Nye medarbejdere bliver introduceret til målsætning, værdier og metoder i Trivsel på Tværs på årlige introduktionsmøder, der tilbydes alle nyansatte i Børne- og Familieafdelingen og i Skoleafdelingen.

Den fortsatte implementering og udvikling af Trivsel på Tværs understøttes af medarbejdere i Børne- og Familieafdelingens stabe, som en del af deres opgaveportefølje.

Nedenfor er de forskellige metoder og status for implementering beskrevet:

#### Systematisk trivselsvurdering

Alle børn i dagtilbud trivselsvurderes to gange årligt. Én gang i foråret og én gang i efteråret. Trivselsvurderingen gennemføres af personale tæt på barnet. Først af den enkelte medarbejder, herefter i sparring med en gruppe af kolleger.

I sundhedsplejen gennemføres trivselsvurderinger løbende, her har der været udfordringer med adgang til det digitale system.

Trivselsvurderingen er en faglig vurdering, hvor personalet på baggrund den daglige kontakt med barnet tager stilling til, om barnet trives, eller om der er bekymring for manglende trivsel.

#### *Status*

Alle medarbejdere gennemførte og fik sparring til at gennemføre de første to runder af trivselsvurderinger i forbindelse med uddannelses forløbet.

Der er nu i alt gennemført tre runder af trivselsvurderinger af personale i dagplejen og i daginstitutionerne.

Der er forskel i andelen af børn, som personalet er bekymrede for, i de forskellige børnehuse. Dette hænger dels sammen med forskelle i børnenes trivsel, dels med, at der fortsat er brug for at udvikle på den fælles faglige forståelse.

#### Fokuspøder

Hvis personalet er bekymret for et barns trivsel inviteres forældrene til et fokuspøde, hvor de sammen drøfter, hvad der kan være årsag til, at barnet ikke trives, og hvad der kan gøres for at få barnet i trivsel igen.

Deltagerne i et fokuspøde er altid forældre og personale tæt på barnet. Desuden kan andre fagpersoner inviteres – tale/høre pædagog, socialrådgiver, sundhedsplejerske, psykolog etc. Aftalerne på et fokuspøde opsamles i en handleplan.

#### *Status*

Der er udarbejdet en beskrivelse af fokuspøder, og alle ledere og konsulenter er blevet introduceret til deres specifikke rolle i fokuspødet. Der er gennemført fokuspøder i alle lokalområder.

Fokuspødelederne registrerer fokuspøderne, så der kan udarbejdes statistik over antallet af gennemførte møder, deltagere og problematik. Første opsamling gennemføres pr. 1 marts 2019, hvor der ligeledes er planlagt en evaluering blandt faglige deltagere og forældre. Der gennemføres en evaluering af fokuspødernes form i november/december måned 2019 med udvalgte medarbejdere fra alle faggrupper.

#### Overgangsskemaer

Når et barn skal begynde i et nyt tilbud – dagpleje/vuggestue, børnehave, skole – udfylder personalet i det tilbud, som barnet flytter fra, et overgangsskema sammen med forældrene.

Sundhedsplejen udfylder sammen med forældrene et overgangsskema for børn, der har været passet hjemme, hvis sundhedsplejersken er bekymret for barnets trivsel. Overgangsskemaet tilgår kontaktpersonerne i det tilbud, barnet flytter til.

#### *Status*

Der er fundet løsninger i forhold til at overholde lovgivning omkring persondata i forbindelse med overlevering og opbevaring af oplysninger om børn fra et tilbud til et andet.

Der er i foråret 2018 udarbejdet beskrivelser af, hvad det tilbud, barnet kommer fra, og det tilbud barnet begynder i, mindst skal gøre i forbindelse med et skifte til dagpleje/vuggestue, til børnehave og til skole. Beskrivelserne er formidlet til alle ledere på området og er herefter blevet anvendt ved alle overgange.

Der gennemføres i alle skoledistrikter en evaluering af minimumshandlingerne i forbindelse med overgang fra børnehave til skole i oktober/november måned 2019.

#### Sammenhængsmøder

Hvis personalet er bekymret for et barn, som skal skifte tilbud, indkalder det afgivende tilbud forældrene og personale fra modtagende tilbud til et møde, hvor bekymringerne for barnet og den igangværende indsats drøftes med udgangspunkt i overgangsskemaet. Andre faggrupper kan indkaldes til sammenhængsmødet.

### *Status*

Der er aftalt procedurer for, hvordan sammenhængsmøder arrangeres og afholdes. Der er endnu ikke fulgt op på, hvor mange sammenhængsmøder, der er afholdt. Evaluering af minimumshandlinger ved overgang mellem dagtilbud og skole i oktober/november omfatter også sammenhængsmøder.

### Tværfaglig sparring

Personale tæt på børnene – sundhedspleje, dagpleje og daginstitutioner har adgang til tværfaglig sparring om generelle udfordringer i forhold til børnegruppen.

### *Status*

Der er vedtaget en ramme for, hvornår og i hvilket omfang fagpersoner fra PPR, sundhedspleje og familierådgivning er til rådighed til møder i dagtilbuddene. Der er stort fokus på fagpersonernes rolle som deltagere i fokusmøder. De kommer med viden, men det er den lokale leder, som leder mødet, og som skal sikre, at der laves klare aftaler.

## **Evaluering af Trivsel på Tværs**

Trivsel på Tværs baserer sig på et forskningsbaseret program, alligevel er der ønske om at følge op på, om det også virker hos os. Trivsel på Tværs er vedtaget som et mål for Børne- og Ungeudvalget i forbindelse med vedtagelse af budgetterne for 2017, 2018 og 2019. I udvalgsrådet er der valgt at evaluere på tre forskellige tidspunkter, som giver mulighed for at betragte indsatsen fra flere vinkler:

- I foråret 2019 gennemføres en evaluering af, hvordan medarbejdere og forældre oplever metoderne. Grundlæggende om de har oplevet, at Trivsel på Tværs og metoderne har været hjælpsomme i forhold til at fremme børns trivsel. Evalueringen gennemføres af en specialestuderende.
- I 2020 gennemføres en evaluering af, om tidlig opsporing har medført en tidligere indsats. Konkret vil der blive fulgt op på, om alderen på de børn, der modtager en foranstaltning, er lavere, end før Trivsel på Tværs blev implementeret.
- I 2021 skal der evalueres på, om børn trives bedre, og om det hænger sammen med Trivsel på Tværs. Dette er et vanskeligt spørgsmål, da der ikke findes ét klart og entydigt udtryk for børns trivsel, og der formentlig er andre forhold end Trivsel på Tværs, som kan have påvirket børns trivsel. Børne- og Familieafdelingen har derfor indhentet status på skoledistriktniveau for en række forskellige parametre for skolestartere i 2018: Tandsundhed, vægt, sproglige kompetencer, egen trivselsvurdering etc. De samme data vil blive udtrukket for skolestartere i 2021. Hvis børns trivsel målt på ovenstående parametre er forbedret, så indikerer dette, at indsatsen virker.

Udover de ovenfor nævnte evalueringer gennemføres der løbende opfølgning på modellens implementering. For eksempel har det pædagogiske tilsyn i daginstitutionerne i efteråret 2018 fokus på implementering af Trivsel på Tværs.

## **Borgerinddragelse**

.

## **Økonomi**

.

***NEDENSTÅENDE FELTER MÅ IKKE UDFYLDES AF SAGSBEHANDLERE!***

**Bilag**

.

**Beslutning**

**Udvalg:** Børne- og Ungeudvalget

**Dato:** 03-12-2018

Indstillingen godkendt.

**Ej til stede**

.