



Principper som faglig retning

En evaluering af pilotfasen for projekt
Børneliv Uden Vold

Indholdsfortegnelse

Indledning	s.3
Hovedkonklusioner og anbefalinger	s.8
Tema 1: Organisering af arbejdet med indsatsmodellen i kommunerne	s.10
Tema 2: Forståelse af indsatsmodellen	s.16
Tema 3: Anvendelse – Omsætning af indsatsmodel til prøvehandling	s.21
Tema 4: Implementerbarhed – Potentialer for vedvarende praksis	s.27
Tema 5: Oplevet virkning af indsatsmodellen	s.33
Metodebilag	s.38

Indledning

Baggrund for projektet

Vold mod børn er ulovligt og kan have dybt skadelige fysiske, psykiske, sociale og læringsmæssige konsekvenser langt ind i voksenlivet. Alligevel peger flere undersøgelser på, at der stadigvæk er mange børn i Danmark, der udsættes for vold i deres nære relationer.

Når der opstår mistanke eller viden om, at et barn eller en ung udsættes for vold, er kommunerne lovmæssigt forpligtede til at gribe ind. For at sikre at børn og unge får den nødvendige hjælp, har alle landets kommuner et lovpligtigt beredskab, som beskriver, hvordan de arbejder med forebyggelse, opsporing, rådgivning og behandling af sager, hvor der er bekymring, mistanke eller viden om vold mod børn.

En undersøgelse af kommunernes praksis på området har imidlertid dokumenteret en række udfordringer og mangler i kommunernes håndtering af sager, hvor der er bekymring, mistanke eller viden om vold mod børn og unge¹. Disse tæller bl.a. uens praksis og mangel på systematik, viden og inddragelse af børn og unges perspektiver i håndteringen af voldssager. Hertil kommer, at der samtidig mangler undersøgelser, der belyser børnenes eget perspektiv på den kommunale praksis i sager om vold mod børn.

Det indebærer en risiko for, at børn og unge som er udsat for vold, og som dermed er i ekstremt sårbare situationer, ikke tilbydes den rette eller tilstrækkelige hjælp af det kommunale system, der skal hjælpe dem.

Red Barnet har derfor igangsat projektet 'Børneliv uden vold' med afsæt i børnenes stemmer og i samarbejde med tre partnerskabskommuner og Ole Kirks Fond.

Formål med projektet

Målet med 'Børneliv uden vold' er at udvikle og implementere en kommunal indsatsmodel, der sikrer, at børn der udsættes for vold fra deres nærmeste får rettidig og højt kvalificeret hjælp.

Formålet med projektet er, at børn og unge mellem 0-17 år oplever at blive hørt og får styrket deres rettigheder, hvis de har eller har haft en kommunal sag om vold i nære relationer. Derfor er det børns viden og erfaringer, der danner grundlag for udvikling, afprøvning og implementering af en indsatsmodel, som skal styrke den kommunale sagsbehandling.

Projektet sætter fokus på kommunernes *håndtering* på myndighedsområdet. Håndtering forstås her, som den måde kommunens myndighedsafdeling agerer på, fra de modtager en underretning med en bekymring, mistanke eller viden om, at et barn har været udsat for vold i nære relationer, til de eventuelt iværksætter en foranstaltning for barnet eller sagen afsluttes. Projektet løber over fire år i to faser – en analysefase og en pilotfase.

Hvem er målgruppen?

Den primære målgruppe for projektet er børn og unge i alderen 0-17 år, der har eller har haft en kommunal sag vedr. bekymring, mistanke eller viden om, at de er eller har været udsat for vold i nære relationer. Det gælder alle former for vold, herunder fysisk, psykisk og seksuel vold.

Denne rapport

Denne rapport afrapporterer evalueringen af pilotfasen, hvor kommunerne har afprøvet og implementeret indsatsmodellen. Forud for evalueringen er udarbejdet to analyser af henholdsvis børnenes og det kommunale fagpersonales perspektiv, som har dannet grundlag for udviklingen af indsatsmodellen.

1. Red Barnet (2024): *Hør godt efter... – Børns oplevelser i mødet med kommunen i sager om vold i hjemmet.*

2. Red Barnet (2024): *Hvordan lytter jeg til dig? - Kommunal praksis i sager om vold og overgreb mod børn*

Forord

Børnenes oplevelser i mødet med kommunen

Med udgangspunkt i børnenes oplevelser med kommunen i sager om vold i nære relationer har Red Barnet i samarbejde med Epinion i rapporten *"Hør godt efter..."*¹ identificeret en række udfordringer og muligheder for at styrke børns rettigheder i den kommunale praksis under et sagsforløb.

Børnene fortæller blandt andet, at det første møde med kommunen ofte opleves som overvældende og uklart, og at de kan være i tvivl om, hvorfor de skal tale med kommunen, og hvad møderne skal føre til. Flere børn oplever, at socialrådgivere skifter undervejs, at voksen-sprog og procedurer fylder meget, og at rammerne for møderne ikke altid er trygge eller børnevenlige.

Nogle børn beskriver, at samtalerne kan føles som om, de voksne gennemgår en tjekliste uden tid til at skabe den relationelle tryghed, der gør det muligt at åbne sig op og fortælle om sine oplevelser og tanker. Andre fortæller, at de gerne vil dele, men at det er svært at gøre det over for en fremmed person uden tydelig rammesætning, tryghed og kontinuitet. Når samtalen ikke bevæger sig ud over faste spørgsmål, opstår en oplevelse af ikke at blive hørt, og vigtige perspektiver risikerer at gå tabt.

Disse oplevelser peger samlet på, at børn efterlyser møder med kommunen, hvor relation, tydelighed og kontinuitet er i centrum. Og når det ikke lykkes, påvirkes ikke kun børnenes tryghed, men også deres mulighed for at blive inddraget i egen sag. Dermed kan også børnenes retssikkerhed svækkes, fordi de vigtige fortællinger, oplysninger eller nuancer ikke kommer frem.

Behovet for ny praksis: Fra tjeklister til børneperspektiv

På tværs af interviews med både børn og fagpersoner bliver det tydeligt, at en ny kommunal praksis skal kunne forene juridisk korrekthed med relationel kontinuitet – og skabe rammer, hvor børns perspektiv både bliver hørt og båret frem gennem hele sagsforløbet². Børnenes tryghed og tillid i sagsforløbet er nemlig afgørende for at kunne sikre deres retssikkerhed.

Samtidig giver kommunerne udtryk for en træthed over for tjeklister og manualer, som opleves at simplificere en kompleks virkelighed. De efterspørger i stedet inspiration og faglig retning uden detailstyring – redskaber, der støtter refleksion og dømmekraft snarere end at diktere handlinger.

Det er på denne baggrund, at indsatsmodellen i *Børneliv uden vold* er udviklet som en principbåren praksis – med udgangspunkt i børnenes erfaringer, de fagprofessionelles behov for en fælles faglig retning og kommunernes ønske om mere helhedsorienterede løsninger. Den principbaserede indsatsmodel er desuden valgt, fordi der på socialområdet er gode erfaringer med at skabe varige forandringer gennem en principbåret tilgang³.

1. Red Barnet (2024): *Hør godt efter... – Børns oplevelser i mødet med kommunen i sager om vold i hjemmet.*

2. Red Barnet (2024): *Hvordan lytter jeg til dig? - Kommunal praksis i sager om vold og overgreb mod børn*

3. Kongsgaard, L. (2017): *Principbaseret praksis på socialområdet – mellem faglighed, styring og dømmekraft.* København: Hans Reitzels Forlag.

Indsatsmodellen – en principbåren tilgang

En principbaseret indsatsmodel – i stedet for flere skemaer

Projekt 'Børneliv uden vold' har udviklet en principbaseret indsatsmodel, der skal styrke kommunernes håndtering af vold eller mistanke om vold mod børn. At indsatsmodellen er principbaseret betyder, at den består af principper, der sætter en klar ramme for sagshåndteringen og samtidig giver fagpersonerne råderum for faglig refleksion og udvikling. Hensigten er at skabe en mere nærværende, gennemtænkt og sammenhængende praksis, der gør børn trygge og bedre hjulpet – uden at lægge endnu flere lag af dokumentation eller standardiserede krav ovenpå fagpersonernes arbejde. Børnene siger det selv meget klart: De ønsker sig nærværende voksne, der formår at afholde børnesamtaler, der *"føles som en frivillig samtale, ikke som et forhør"*¹.

Den principbaserede indsatsmodel skaber rammerne for dette ved at være udviklet til at give kommunerne rum til refleksion, fagligt mod og lokal udvikling – i stedet for flere mekaniske manualer.

Modellen står på et tidssvarende børnesyn – i tråd med formuleringerne i Barnets Lov – hvor barnet i overgangen har brug for, at barnets perspektiv sikres og bæres frem af de voksne omkring barnet.

Indsatsmodellen består således af flere dele:

- Beskrivelse af proces, inkl. skabelon til udvikling af prøvehandlinger (analyseark)
- Et børnesyn, der skal anvendes
- Tre principper for arbejdet

Børnesyn

Indsatsmodellens består af et børnesyn, der sætter fokus på, at barnet i overgang har brug for, at deres perspektiv sikres og bæres frem af voksne omkring barnet. Dette barnesyn udmønter sig i de tre grundprincipper for relationsarbejdet, som beskrives nedenfor.

De tre grundprincipper

Indsatsmodellen består af tre grundprincipper:

- *Skab tillid til processen*
Fokus flyttes fra at være "en tryk voksen" til at skabe en proces, barnet kan have tillid til. Det handler om klarhed, gennemsigtighed og forudsigelighed.
- *Kontekster muliggør*
I stedet for at lede efter én "sandhed" undersøger fagpersonen, hvordan barnets udsagn giver mening i de sammenhænge, barnet lever i.
- *Forbind viden*
Ingen ved alt – men alle ved noget. Princippet er at flette viden sammen: Barnets egne fortællinger, de voksne omkring barnet (fx forældre, lærere og pædagoger), samt socialrådgivernes egen voldsfaglige viden.

Disse principper udgør grundlaget for, hvordan fagprofessionelle arbejder med barnet og hinanden i sagsforløb. De fungerer som pejlemærker for faglig dømmekraft og refleksion – ikke som faste procedurer.

1. Red Barnet (2024): *Hør godt efter... – Børns oplevelser i mødet med kommunen i sager om vold i hjemmet.*

Indsatsmodellen – en principbåren tilgang

Fra model til praksis

Indsatsmodellen omsættes til handling gennem et analyseværktøj, som guider fagpersonerne i at udvikle, strukturere og afprøve ny praksis gennem prøvehandling.

Prøvehandling er små, konkrete afprøvninger i det daglige arbejde, hvor man tester nye

måder at organisere sig, samarbejde eller møde barnet på.

I evalueringen undersøger vi, hvordan indsatsmodellen omsættes i praksis – og hvilken betydning modellen opleves at have for fagprofessionelles samarbejde, dømmekraft og møde med barnet.

Indsatsmodel – proces



Indsatsmodel – grundprincipper



Fra princip til praksis

Børnesynet og de tre principper er operationaliseret til et analyseværktøj, der danner rammen for en række prøvehandling i praksis. Disse prøvehandling er som en del af en pilotfase gennemført i tre samarbejdskommune, som også har været med til at udvikle og kvalificere indsatsmodellen.

Formålet med pilotfasen er at undersøge, hvordan principperne gennem prøvehandlingerne kan omsættes i konkrete sagsforløb – og hvilke organisatoriske og faglige betingelser, der skal være til stede for, at det kan lykkes.

Evalueringsfokus

Nærværende evaluering af pilotfasen i 'Børneliv uden vold' undersøger, hvordan indsatsmodellen fungerer som løftestang for ændret praksis, og om modellen opleves som brugbar, meningsfuld og bæredygtig i kommunernes hverdag.

Vi evaluerer ikke, om indsatsen "virker" i traditionel forstand. I stedet belyser vi – i tråd med den principfokuserede tilgang – hvordan principperne:

- *Forstås af de fagprofessionelle, og hvilken mening de giver i deres arbejdspraksis*
- *Anvendes i konkrete handlinger og prøvehandling*
- *Understøttes organisatorisk, fagligt og praktisk*
- *Opleves at skabe værdi, fx ved at styrke tværfagligt samarbejde eller forbedre barnets oplevelse af forløbet*

Evalueringen tager dermed afsæt i, at principperne udgør selve fundamentet for vurderingen, og at det er deres anvendelse og oplevede virkning i praksis, der er i fokus. Dette er beskrevet mere detaljeret i rapportens metodebilag.

Dertil skal evalueringen ses i lyset af, at projektet er i sin pilotfase.

Dette betyder, at prøvehandling er udført i en kortere periode, som samtidig har været præget af løbende tilpasning og læring. Dette bør der tages højde for i den samlede evaluering af indsatsmodellen.

Datakilder

Evalueringen baserer sig på følgende datagrundlag:

- 10 kvalitative dybdeinterviews med kommunale børne- og ungerådgivere fra de tre samarbejdskommuner
- 5 kvalitative dybdeinterviews med faglige ledere i de tre samarbejdskommuner
- Analyseark, der beskriver prøvehandling udfyldt af kommunalt fagpersonale
- Evalueringsark udfyldt af kommunalt fagpersonale
- 1 duointerview med to børnefaglige konsulenter fra Red Barnet
- 1 kvalitativt dybdeinterview med en ung, der har bidraget til udviklingen af indsatsmodellen og har personlig erfaring med at have en kommunal sag vedrørende vold i nære relationer.

Læsevejledning

Først opsummeres evalueringens hovedkonklusioner og anbefalinger. Rapporten er herefter inddelt i fem temaer, som til sammen evaluerer indsatsmodellens brugbarhed, relevans og virkning:

- Organisering af arbejdet med indsatsmodellen
- Forståelse af indsatsmodellen
- Anvendelse af indsatsmodellen
- Implementerbarhed af indsatsmodellen
- Oplevet virkning af indsatsmodellen

Afslutningsvis redegøres for metode og datagrundlag i metodebilaget.

Citaterne i rapporten er anonymiseret af hensyn til de deltagende aktører og det videre forløb i projektet.

Epinions hovedkonklusioner på baggrund af evalueringen

01

Indsatsmodellen styrker det relationelle arbejde og barnets oplevelse af tryghed og kontinuitet

Kommunernes arbejde med indsatsmodellen i pilotfasen øger rådgivernes fokus på relationen til barnet og etablering af tillid, tryghed og kontinuitet i sagsforløbet. En større forståelse for, at det kan tage tid for barnet at opbygge tillid og prioritering af tid hertil kan i sidste ende medføre, at flere børn får den rette hjælp.¹

02

Indsatsmodellen fremmer faglig refleksion, motivation og stolthed

Indsatsmodellen skaber rum for faglig refleksion og bidrager til større motivation og faglig stolthed. Der er i kommunerne et stort ønske om at styrke sagsbehandlingen for børnene, og indsatsmodellen opleves som et meningsfuldt værktøj hertil, da den principbårne tilgang fremmer faglig refleksion. For nogen kan det dog være svært at omsætte principperne til prøvehandlingerne, hvorfor en grundig introduktion til indsatsmodellen er afgørende. På et organisatorisk niveau bidrager modellen til et fælles sprog om barnets rettigheder og perspektiv, hvilket vurderes at understøtte kvalitet og konsistens i sagsforløb.

03

Organisatorisk og ledelsesmæssig understøttelse er afgørende for indsatsmodellens anvendelighed og styrkelse af praksis

Modellens anvendelighed og mulighed for at styrke praksis og kvaliteten i sagsbehandlingen fremmes af organisatoriske, faglige og praktiske forudsætninger. Det er afgørende, at der er tydelig ledelsesmæssig opbakning, klar ansvarsfordeling, løbende faglig sparring og tid til det relationelle arbejde, for at indsatsmodellens fulde potentiale kan udfoldes.

04

Indsatsmodellen kan understøtte et skift mod en mere læringsorienteret faglig praksis over tid

Erfaringerne fra pilotfasen peger på, at modellens principbårne tilgang kan fremme en kulturændring mod en læringskultur, hvor faglige vurderinger prioriteres højere end dokumentation og manualer. Modellen vurderes derfor at kunne løfte kvaliteten i den enkelte sagsbehandling og i den generelle praksis over tid og ved et kontinuerligt fokus.

05

Indsatsmodellen har et betydeligt potentiale, som kommunerne ønsker at udvikle videre

Indsatsmodellen rummer et betydeligt potentiale, hvilket bedst realiseres, når den organisatoriske og faglige understøttelse er tydelig, kontinuerlig og forankret bredt. Alle tre kommuner har givet interesselikende givelser ift. at arbejde videre med projektet, hvilket indikerer en tydelig oplevelse af relevans og værdi.

1. Tidsforbrug har ikke været et selvstændigt evalueringsfokus, og det kan derfor ikke vurderes, om arbejdet med indsatsmodellen er mere tidskrævende eller tidsbesparende.

Epinions anbefalinger på baggrund af hovedkonklusioner

01

Sikr bred organisatorisk forankring

Det anbefales, at arbejdet med indsatsmodellen forankres bredt på tværs af funktioner og fagligheder i kommunerne. Involvering af både myndighed, udfører, støttefunktioner og ledelseslag skaber fælles ejerskab, styrker engagementet og øger sandsynligheden for, at modellen integreres i den daglige praksis.

02

Etablér tydelige tovholdere for dyb forankring

Det anbefales, at én eller flere ansvarlige tovholdere udpeges til at drive implementeringen, sikre fremdrift og fastholde fokus. Et tydeligt organisatorisk ankerpunkt gør indsatsen mindre sårbar over for driftsopgaver og uforudsete organisatoriske ændringer.

03

Priorité tid og ressourcer til udvikling og afprøvning

Det anbefales, at der afsættes den nødvendige tid og ressourcer til at udvikle, afprøve, evaluere og justere prøvehandlinger. Evalueringen viser, at implementeringen udfordres, når dette arbejde ikke beskyttes i en travl drift. Selvom projektet fortsat er i pilotfase, bør tiden til udviklingsarbejdet prioriteres, hvis indsatsmodellen skal realisere sit fulde potentiale.

04

Styrk ledelsens aktive rolle i implementeringen

Det anbefales, at ledelsen tydeligt kommunikerer formål, prioriterer arbejdet og aktivt efterspørger erfaringer fra praksis. En synlig og vedholdende ledelsesmæssig opbakning signalerer, at indsatsmodellen er vigtig og skal integreres som en fast del af arbejdsformen – ikke blot som et midlertidigt projekt.

05

Opfordre til faste strukturer for løbende opsamling og læring

Det anbefales, at kommunerne arbejder med systematiske og tilbagevendende fora for refleksion, erfaringsopsamling og feedback. Løbende evaluering af prøvehandlinger understøtter justeringer undervejs og sikrer, at læring deles og fastholdes på tværs af medarbejdere og teams.



Tema 1: Organisering af arbejdet med indsatsmodellen i kommunerne



*Det handler om organisering.
Og måske handler det også om
persongalleri og om
kompetencer og viden. Så jeg
tror, at hvis vi virkelig vil noget
med det, så kalder det på mere
ledelseskraft, end der har været
før. Det kræver nogle chefer,
som siger, det er det her, vi går
med.*

Rådgiver

Den organisatoriske forankring har stor betydning for både forståelse af – og det videre arbejde med – indsatsmodellen

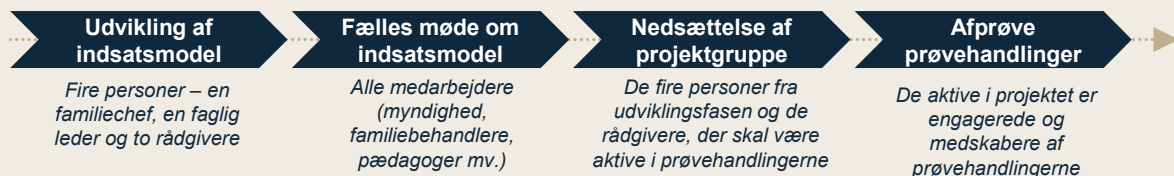
Evalueringen viser, at den organisatoriske forankring af projektet i høj grad har haft betydning for, hvordan kommunerne har forstået, implementeret og arbejdet videre med indsatsmodellen i pilotfasen.

Det vurderes, at arbejdet lykkes bedst, når det både forankres bredt blandt medarbejdere og dybt i organisationen – med klare roller, tydelig ledelsesopbakning og løbende opfølgning.

Erfaringerne peger samlet på, at en bred og dyb forankring styrker sammenhængen i arbejdet, øger ejerskabet og gør indsatsen mere robust ift. personaleudskiftninger og organisatoriske ændringer.

Evalueringen viser samtidig, at kommunerne har grebet den organisatoriske forankring forskelligt an, hvilket har haft betydning for graden af fælles forståelse, engagement og fremdrift i arbejdet med indsatsmodellen.

Kommune 1



Kommune 2



Kommune 3



Ændringer i planen

Det vurderes, at de organisatoriske ændringer i to af kommunerne i væsentlig grad hæmmede arbejdet med at omsætte principperne i indsatsmodellen i opstartsperioden.

To af kommunerne oplevede tidligt i projektforsløbet organisatoriske ændringer, som fik væsentlig betydning for implementeringsprocessen. Omstruktureringerne medførte nye ledelseslag, ændrede roller, afdelinger og ansvarsområder, hvilket skabte usikkerhed om, hvem der havde det endelige ansvar for at drive arbejdet med indsatsmodellen fremad. Selvom omorganiseringen påvirkede projektet, viser evalueringen, at indsatsmodellen kan anvendes uagtet af kommunernes organisering.

Både ledere og rådgivere nævner, at i perioder med organisatorisk ustabilitet har nye udviklingsprojekter en tendens til at blive nedprioriteret, fordi opmærksomheden naturligt samles om driften og de umiddelbare ændringer. Dog var det muligt for kommunerne at gennemføre projektet.

Erfaringerne fra samarbejdskommunerne viser desuden, at implementeringen af indsatsmodellen kræver sammenhængende tid – særligt i begyndelsesfasen, hvor arbejdet med at forankre principperne i eksisterende arbejdsgange skal finde fodfæste. I flere kommuner blev processen midlertidigt afbrudt af sommerferieperioden, hvilket vanskeliggjorde arbejdet med at samle, informere og engagere hele medarbejdergruppen.

”

Vi har omorganiseret under perioden, så vi har haft interne arbejdsopgaver, der har fyldt meget. Der har ikke været meget overskydende tid til projektarbejde.

Leder

Når introduktionen til principperne blev fragmenteret, blev det sværere at opbygge en fælles forståelse og retning i starten af forløbet.

Inddragelse og ejerskab

Evalueringen viser, at tidlig og bred medarbejderinddragelse er en central forudsætning for at skabe ejerskab og fælles forståelse af den principbårne praksis.

Kommunerne har grebet dette forskelligt an, og det har haft indflydelse på både oplevelsen af ejerskab og graden af engagement i arbejdet.

I én kommune blev hele medarbejdergruppen inddraget fra begyndelsen. Her har ledelsen løbende fortalt om projektets formål og fremdrift og givet medarbejderne mulighed for at følge med i, hvordan arbejdet med principperne udviklede sig i praksis ift. at skabe bedre sagshåndtering for børnene. Det vurderes, at denne tilgang styrkede den fælles forståelse af, hvordan principperne kunne omsættes på tværs af fagligheder, og gjorde det lettere at forankre indsatsen bredt.

I de to andre kommuner blev arbejdet i højere grad placeret hos en mindre gruppe nøglepersoner, som har haft ansvar for at drive processen. Denne tilgang har givet mulighed for fokus og fordybelse, men har også vist sig mere sårbar – særligt i perioder med organisatoriske ændringer og udskiftninger blandt medarbejdere.

”

Det er vigtigt, at man har en tovholder, når virkeligheden banker på. Så er det vigtigt at involvere kollegaer og få delt informationerne på et tidligt tidspunkt, så man får alle med. Husk at involver alle medarbejdere mange gange! ikke kun én gang - så ender det med et fælles ejerskab.

Rådgiver

Når få personer sidder med hovedansvaret for at omsætte principperne, bliver kontinuiteten mere afhængig af deres tilstedeværelse, hvilket svækker robustheden i forankringen.

Efter opstartsfasen nedsatte alle tre kommuner en arbejdsgruppe, der – på baggrund af en fælles workshop faciliteret af Red Barnet i hver kommune for relevante medarbejdere – skulle arbejde videre med at udvikle prøvehandling. Også her har tilgangen til inddragelse varieret: Nogle kommuners arbejdsgrupper har arbejdet åbent og løbende inddraget kollegaer i deres overvejelser, mens andre har arbejdet mere afgrænset og internt i gruppen og dermed ikke involveret andre medarbejdere i proces, fremdrift eller retning.

Evalueringen viser, at graden af inddragelse hænger tæt sammen med, hvordan medarbejderne oplever principperne som brugbare og meningsfulde i deres arbejde. Når medarbejdere har haft mulighed for at være med i udviklingen, har engagementet været højt, og principperne er i højere grad blevet anvendt som fælles sprog for faglig refleksion og samarbejde.

Omvendt vurderes det, at når arbejdet har været placeret hos få medarbejdere, har indsatsen fremstået mere som et afgrænset udviklingsinitiativ end som en del af den fælles praksis.

”

Når jeg snakker med folk på kontorerne, er der mange, der ikke ved, hvad projektet har gået ud på eller haft kendskab til det. Vi har fået fortalt, der ligger noget på vores fælles drev, men ingen har sagt, at jeg skal gå ind og læse om det. Jeg gad godt, der var et fælles samarbejde om det.

Rådgiver

Ledelsens rolle i forankringen

Det vurderes, at ledelsens opbakning og tydelige kommunikation er en afgørende forudsætning for, at projektet får fodfæste i praksis og forbliver en prioritet i en travl hverdag.

Når ledelsen aktivt har bakket op, fulgt op i hverdagen og skabt rum for løbende drøftelser, har medarbejderne oplevet, at indsatsen var en tydelig prioritet, hvilket har fremmet implementeringen.

Flere rådgivere beskriver, hvordan de i deres daglige arbejde har kunnet mærke ledelsens engagement – både gennem gentagne påmindelser om projektet og ved, at der blev skabt tid og plads til at arbejde med det. Det har styrket oplevelsen af, at arbejdet med indsatsmodellen ikke blot var et midlertidigt projekt, men et initiativ, som organisationen stod bag.

Omvendt peger evalueringen på, at når ledelsesopmærksomheden har været mindre tydelig, har arbejdet haft tendens til at glide i baggrunden. I de tilfælde, hvor der ikke har været en leder, som aktivt har kommunikeret formålet eller fulgt op på fremdriften, har det været sværere for rådgiverne at fastholde fokus i en travl hverdag.

”

Det er vigtigt, at der er ledelsesmæssig opbakning til det. Og det er også meget det, jeg har brugt min energi på. At sikre der er ressourcer, at sørge for at finansieringen var på plads og så i øvrigt informere og snakke med folk og motivere dem i forhold til at gå ind i det her.

Leder

Bredde, dybde og bæredygtighed i forankringen

Evalueringen peger på, at en bæredygtig forankring af indsatsmodellen kræver både bredde og dybde i organiseringen.

En bred forankring bidrager til at skabe en fælles forståelse og et fælles sprog på tværs af faggrupper og organisatoriske niveauer. Når flere medarbejdere og ledere er involveret, vurderes det, at sammenhængen i arbejdet styrkes, og indsatsen bliver mindre sårbar overfor fx personaleudskiftninger eller omorganiseringer.

En dyb forankring handler om at have tydelige roller og et klart ansvar for at drive arbejdet videre. Særligt i perioder præget af travlhed eller forandringer er det afgørende, at der findes en tovholder, som kan fastholde fokus, minde rådgiverne om formålet og sikre, at arbejdet fortsætter, selv når ressourcerne er pressede. Det vurderes at være en central forudsætning for, at indsatsen ikke tabes i drift eller organisatoriske skift.



Vi har ikke været med på workshop osv., så vi er kommet svært afsted i samarbejdet og også i forløbet ift., hvad det er, vi skal. Det synes jeg, er rigtig ærgerligt, fordi vi ikke fik det ejerskab, vi kunne have haft i et sådan projekt.

Rådgiver

Kommunerne peger desuden på løbende opsamling, evaluering og feedback som fremmende for arbejdet. Når erfaringer og læringspunkter systematisk deles og drøftes, styrkes refleksionen over, hvordan modellen anvendes i praksis. Det øger sandsynligheden for, at arbejdet bliver en naturlig del af den daglige praksis – og ikke blot et tidsbegrænset projekt.



Det skulle gerne ende der, hvor man gør folk interesserede, oplyser dem, og deler den viden, der er. Og det tror jeg, man skal tænke i, at det skal gøres nogle gange. Det kan bare være ved at bruge et kvarter, nogle gange en halv time, hvis man har sådan nogle fælles møder, aktiviteter eller fagdage. hele tiden sørge for, at det er i live.

Rådgiver



Kommentar fra Red Barnet

Eksperterne fra Red Barnet fremhæver ligeledes vigtigheden af repræsentation af ledelsesniveau samt udbrede ansvaret til flere hænder for at sikre en solid organisatorisk forankring af arbejdet.

Er ledelsen involveret fra start og med i udviklingsrummet, er det nemmere at agere ambassadør for den resterende proces, skabe ejerskab og motivere medarbejdere.

"De kommuner, som har været repræsenteret med flere, altså bredere, og også flere i forhold til ledelsesniveauer og forskellige niveauer, har haft nemmere ved at arbejde med indsatsmodellen."



Tema 2: Forståelse af indsatsmodellen



Hele formålet med det her, det er noget, vi gerne har villet arbejde med – altså at understøtte et barn, der har været udsat for vold. Når vi har haft en børnesamtale, der har vi jo haft det rigtig skidt med, at nu er barnet overladt til sig selv, uden at der er nogen, der følger op. Så lige præcis det her [indsatsmodellen], giver rigtig god mening for os. Ingen tvivl om det.

Leder

Indsatsmodellen opleves at være meningsfuld og kærkommen, men den principbaserede arbejdsform kræver tid og fordybelse

Evalueringen viser, at indsatsmodellen opleves som et meningsfuldt og relevant værktøj blandt de fagprofessionelle, fordi den understøtter et børnefagligt fokus og en reflektiv tilgang til bedre sagshåndtering for børnene.

Dertil peger evalueringen på, hvordan erfaring med at arbejde principbaseret, dyb involvering i udviklingsprocessen samt en grundig introduktion til modellen fremmer forståelsen af modellen og de konkrete principper.

Omvendt er manglende eller begrænset erfaring, involvering og introduktion hæmmende for forståelsen af modellen og dens principper.

Det er væsentligt at fremhæve, at ikke alle interviewede i denne evaluering har fået en dybdegående introduktion til indsatsmodellen grundet valg om organisatorisk forankring i kommunerne. Det afspejler sig i variationerne i forståelsen.

En grundtanke, der vækker genklang

Evalueringen viser, at indsatsmodellens grundtanker og værdier er både relevante og nødvendige i arbejdet med at styrke børns stemme og perspektiv.

Den principbaserede tilgang vækker genklang blandt de fagprofessionelle, fordi den sætter fokus på børnesynet og opfordrer til tværfaglig refleksion omkring, hvad der er bedst for barnet i en konkret situation.

På tværs af kommunerne nævner ledere og rådgivere, at rapporten "*Hør godt efter*", som indsatsmodellen bygger på, har været med til at tydeliggøre behovet for at ændre praksis, så børns oplevelser og tillid styrkes i mødet med kommunen. Evalueringen peger dermed på, at modellen opleves som legitim og meningsfuld, fordi den adresserer udfordringer, som både fagpersoner og børn genkender fra praksis. Der er en fælles erkendelse af, at "*vi kan og skal gøre det bedre*".

”

Vi tog udgangspunkt i børnenes perspektiver fra rapporten. De har behov for hjælp til at få deres perspektiver bragt i spil under en underretning. At de ikke synes, at rådgiveren havde tid, indsigt, kendskab osv. det var det, vi virkelig gerne ville gøre bedre.

Rådgiver

”

Alle 3 principper er jo i virkeligheden sindssygt vigtige at have øje for i det daglige arbejde, vi laver. Og også meget mere, end vi gør lige nu. Der er et kæmpe udviklingspotentiale på det her område.

Rådgiver

Mange rådgivere beskriver, at indsatsmodellens grundlæggende tilgang – især fokus på børnesynet og tværfagligt samarbejde – føles som en naturlig forlængelse af deres eksisterende praksis. Evalueringen peger på, at denne oplevelse styrker og fremmer modellens implementeringspotentiale, fordi principperne ikke opleves som et brud med praksis, men som en videreudvikling af det, de allerede stræber efter i deres daglige arbejde.

For rådgivere, der ikke har været involveret i udviklingsprocessen, skaber modellens overordnede fokus på tilgang og værdier en genkendelighed, men også usikkerhed om, hvorvidt de har forstået modellen korrekt.

En af kommunerne kobler i høj grad deres forståelse af indsatsmodellen til deres arbejde med Lundy-modellen. For rådgiverne opleves indsatsmodellen som en naturlig forlængelse af noget velkendt, og den eksisterende erfaring gør det lettere at forstå, hvordan principperne kan omsættes i praksis.

”

Der er egentlig meget af det, vi allerede gjorde i forvejen. Men vi er blevet langt mere opmærksomme på det - der er en plan nu.

Rådgiver

Evalueringen peger dog på, at denne kobling både rummer fordele og udfordringer. På den ene side kan genkendeligheden styrke læringen, fordi rådgiverne hurtigt kan se, hvordan modellen relaterer sig til deres faglige ståsted. På den anden side kan ligheden med Lundy-modellen føre til en antagelse om, at *“det er det samme”*, og at man derfor allerede arbejder efter principperne – uden nødvendigvis at forholde sig til, hvad indsatsmodellen faktisk tilføjer eller adskiller sig ved.

Modellen kan dermed tilpasse sig lokale kontekster og samtidig understøtte andre tiltag, fx Lundy – så længe børnesynet er i overensstemmelse. Det kræver dog stadig en selvstændig introduktion til modellen, og kommunerne skal guides i arbejdet med modellens indhold.

Behov for konkretisering og oversættelse for at fremme forståelsen

Evalueringen peger på, at det i højere grad er tænkningen bag modellen frem for de enkelte principper, der foreløbig har fået fodfæste i kommunerne.

Mens ledere og rådgivere bakker op om modellens værdier og formål, viser evalueringen, at mange har svært ved at huske og forklare princippernes præcise indhold. Det er således lettere for dem at beskrive og forstå den overordnede intention – at styrke børneperspektivet, sagsbehandlingen for barnet og det tværfaglige samarbejde – end at gengive princippernes præcise indhold.

Særligt dem, der ikke har været tæt på udviklingsprocessen eller fået en grundig introduktion, efterspørger mere konkretisering og oversættelse af principperne for den fulde forståelse – fx *“hvilken betydning har ”kontekster muliggør” konkret for mit arbejde?”* og *“hvordan skal jeg præcist bruge ”skab tillid til processen”?”*

”

Jeg synes, indsatsmodellen lød super relevant, men også lidt svær – sådan at tune mig ind på. Det der med at skulle omstille til praksis, det var lidt mere udfordrende for mig. Det var ikke noget, der bare kom. Der skulle lige lidt mere tankekraft til.

Rådgiver

Igen udtrykkes det, hvordan manglende erfaring med at arbejde principbaseret og begrænset involvering og introduktion er hæmmende for forståelsen, da flere rådgivere oplever, at principperne er forholdsvis abstrakte.

Evalueringen viser særligt, at princippet *"Kontekster muliggør"* efterlader et ønske om en mere grundig uddybning. Både rådgivere og ledere udtrykker usikkerhed omkring, hvad princippet præcist indebærer, og hvordan det skal forstås i relation til en konkret sagspraksis.

Denne usikkerhed understreger behovet for, at principperne løbende foldes ud, eksemplificeres og kobles til praksisnære situationer, hvis de skal fungere som et reelt fagligt kompas i det daglige arbejde.

Dertil skal det fremhæves, at kommunerne har haft begrænset tid til at arbejde med modellen, da arbejdet fortsat er i en pilotfase, hvilket kan have betydning for forståelsesgraden.

Erfaringens betydning for forståelsen

Evalueringen viser, at forståelsen af indsatsmodellen i høj grad afhænger af medarbejdernes forudsætninger og erfaringer.

For rådgivere i den kommune, der allerede har arbejdet med principbaserede tilgange, fremstår modellen intuitiv og let at integrere i deres eksisterende praksis.

”

Principperne er meget genkendelige ift. hvordan vi har arbejdet tidligere her i familieafsnittet. Særligt det med epistemisk tillid og det med at være tryk. For mig er det der halter ved os det med at forbinde viden.

Rådgiver

De beskriver, hvordan principperne giver plads til at bruge deres professionelle dømmekraft og reflektere mere systematisk over børneperspektivet i konkrete sager.

For de to andre kommuner, der ikke har samme erfaring med at arbejde principbaseret, har tilgangen virket mere ukonkret og krævet mere støtte for at finde sin plads i praksis. Her har det vist sig særligt hjælpsomt, når Red Barnet har kunnet guide, motivere og rammesætte processen, så kommunerne fik mulighed for at stille spørgsmål og skabe fælles refleksioner over principperne i hverdagen. Den eksterne facilitering har bidraget til at gøre principperne mere tilgængelige og lettere at omsætte.

Ligeledes har graden af inddragelse i projektet haft betydning for, hvor godt modellen er blevet forstået og anvendt. Medarbejdere, der var med fra de tidlige faser, oplever i højere grad at have et klart billede af modellens formål og anvendelse, mens dem, der blev tilkøbt senere, i nogle tilfælde har haft sværere ved at forstå modellen og principperne samt anvende dem i praksis.

”

Det er positivt, at jeg selv kan sætte præg på det og bruge min faglighed. At modellen er åben, så vi selv kan tolke på den. Netop på den måde kan vi beholde vores egen faglighed i det. Hvis det var meget konkret, og bare noget vi skulle følge slavisk, så vil jeg miste noget af den måde, jeg gør det på.

Rådgiver

Tema 3: Anvendelse - Omsætning af indsatsmodel til prøvehandling



Vi vil afprøve, hvordan en styrket forberedelse af barnet – gennem en tillidsperson, der hjælper barnet med at forstå og forberede sig på samtalen – kan forbedre barnets oplevelse af tryghed og deltagelse i inddragelsessamtaler i sager om vold og overgreb.

Beskrivelse af prøvehandling fra
analyseark

At gå fra den abstrakte indsatsmodel til at udforme konkrete prøvehandlinger er vanskeligt – kommunerne har fokuseret på at styrke tillid

Evalueringen viser, at indsatsmodellen kan omsættes til konkrete prøvehandlinger, men at det kræver tid, støtte og tydelig rammesætning. Fleksibiliteten i modellen giver mulighed for lokal tilpasning og ansporer til faglig refleksion, men samtidig betyder den åbne tilgang, at rådgivere kan opleve usikkerhed omkring, hvordan principperne omsættes til praksis.

Det konkluderes, at det er vigtigt, at arbejdet forankres bredt i organisationen, og at erfaringer systematisk opsamles og deles. Motivation og ejerskab styrkes, når rådgiverne inddrages i udviklingen af prøvehandlinger,

mens tydelig ansvarsfordeling, samarbejde og tilstrækkelige ressourcer er afgørende for, hvor godt prøvehandlingerne integreres i den daglige praksis.

Evalueringen peger på, at kommunerne har brug for støtte for, at indsatsmodellen kan anvendes i praksis. Modellen stiller store krav, særligt til kommuner, der ikke er vant til at arbejde principbåret, og det er derfor afgørende med løbende sparring og systematisk opsamling af erfaringer for, at indsatsmodellens fulde potentiale kan udfoldes. Alle kommuner er lykkedes med at udvikle prøvehandlinger, der udspringer af indsatsmodellens principper og børnesyn.

Beskrivelse af kommunernes prøvehandlinger

Kommunerne har via et analyseværktøj skulle omsætte indsatsmodellen til konkrete prøvehandlinger. I analyseværktøjet har de skulle beskrive den konkrete prøvehandling, børnesyn, systemet- og rådgivers funktion samt den ønskede effekt for barnet. Beskrivelserne nedenfor skal derfor ses som eksempler på, hvad kommunerne har valgt at arbejde med.

Kommune 1

1. Tillidsperson og tværprofessionelt samarbejde

Ved første samtale tilbydes barnet tilknytning til en gennemgående tillidsperson, der følger barnet gennem sagsforløbet, orienterer om rettigheder og løfter barnets perspektiv. Tillidspersonen er dermed en ekstra rådgiver, der samarbejder med myndighedsrådgiverne.

Kommune 2

1. Tryghed i børnesamtaler

En tillidsperson tilknyttes og støtter barnet i forberedelsen og afviklingen af børnesamtaler.

2. Opkvalificering af fagpersoner i børnesamtaler

Udvikling af redskaber, der kan opkvalificere rådgivernes forberedelse og spørgeteknik ifm. børnesamtaler og børnebrev.

3. Bedre samarbejde med nøgleaktører

Fokus på at fremme en proaktiv, tillidsfuld og koordineret fælles indsats med tydelig rollefordeling mellem politi, Børnehus og børne- ungerådgiveren.

Kommune 3

1. Tillidsperson sikrer barnets stemme i underretninger

Barnet tilknyttes skole-familierådgiveren under dele af sagsforløbet for at sikre, at barnet ikke føler sig alene. Skole-familierådgiveren er et kendt ansigt for barnet.

2. Bedre forberedelse af børnesamtaler

Redskaber og fordybelse til forberedelse af samtaler og tydeligere tilbagemeldinger til børn fx børnevenlige breve.

3. Journalisering i "du-form"

Journalisering sammen med barnet, som øger inddragelse, forståelse og sammenhæng.

Fra principper til prøvehandling

Evalueringen viser, at overgangen fra principper til konkrete prøvehandling har været udfordrende og kræver tydelig rammesætning og fælles organisering for at lykkes i praksis.

Evalueringen viser, at det har været udfordrende for kommunerne at omsætte den principbaserede indsatsmodel til konkrete prøvehandling. Det vurderes som positivt, at modellen er fleksibel og ansporer til faglig refleksion, men at den samtidig kan virke abstrakt og svær at operationalisere og anvende i praksis. Af både interviews og selvudfyldte evalueringsark, fremgår det, at kommunerne har fundet det gavnligt med støtte fra Red Barnet til at afklare, hvordan arbejdet konkret kunne gribes an og til at oversætte indsatsmodellen til handlinger, de kunne afprøves i praksis.

Kommunerne har haft forskellige tilgange til arbejdet med at udvikle prøvehandling. Det hænger i høj grad sammen med de forskellige valg om organisering og forankring af arbejdet, kommunerne har taget, som beskrevet i forrige afsnit.

I kommuner, der har forankret arbejdet i mindre arbejdsgrupper, har det ikke kun haft betydning for forståelsen af modellen, at færre har været involveret i arbejdet med at udvikle prøvehandling. Det har i én kommune også haft den konsekvens, at prøvehandlingerne ikke er blevet afprøvet i lige så stor skala.

”

Vi havde en workshop om indsatsmodellen, hvor der gik et lys op for mig. Okay, det er indsatsmodellen og det er prøvehandlingerne.

Når vi hører ”prøve-handling”, så bliver vi praktikere. Vi tænker praktik med det samme, og hvordan vi får det ud at leve.

Leder

Alle tre kommuner har imidlertid prioriteret, at have forskellige fagligheder og roller repræsenteret i de fora, hvor prøvehandlingerne blev udviklet.

Erfaringerne viser, at jo bredere arbejdet forankres og jo flere forskellige fagligheder, roller og teams, der er repræsenteret i udviklingen af prøvehandling, jo bedre forudsætninger er der for, at prøvehandlingerne fungerer i praksis.

”

Som rådgiver i det daglige har jeg ikke været dybt involveret. Måske er der kommet en mail ud. Det er først for kort til siden, jeg er blevet konfronteret med prøvehandlingerne, da jeg havde vagten og pludselig skulle ud.

Rådgiver

Evalueringen peger på, at dette især hænger sammen med modellens principbaserede tilgang: Den er mindre instruerende end de modeller og retningslinjer, flere af rådgiverne typisk arbejder efter. Hvor andre modeller anviser konkrete trin, kræver indsatsmodellen en højere grad af faglig refleksion og dømmekraft. Det gør modellen fleksibel og meningsfuld – men også mere udfordrende at anvende uden støtte, eksempler og erfaring med at arbejde principbaseret.

Evalueringen viser dog, at alle kommuner er lykkedes med at udvikle prøvehandling, der udspringer af indsatsmodellens principper og børnesyn. I analyseværktøjet har kommunerne arbejdet aktivt med modellen, og det er tydeligt at de udviklede prøvehandling udspringer af principperne.

Styrkelse af tillid som fælles afsæt

Evalueringen peger på, at arbejdet med tillidspersoner har styrket fokus på barnets oplevelse af tryghed og kontinuitet – men også at kommunernes forskellige måder at organisere og integrere rollen på har haft væsentlig betydning for, hvor robust og anvendelig praksis er blevet.

På tværs af de tre kommuner har princippet om at styrke barnets og forældrenes tillid til processen været et gennemgående fokus i udviklingen af prøvehandlingerne. Kommunerne har særligt udviklet prøvehandling, der skal styrke barnets oplevelse af tryghed, forståelse af processen og mulighed for inddragelse. De har udviklet forskellige prøvehandling – både store og små og nogle mere formaliserede end andre. Det er interessant at bemærke, at alle tre kommuner har arbejdet med en tillidsperson, der skal følge barnet og løfte barnets stemme i sagsprocessen og styrke barnets tillid.

Selvom alle tre kommuner har valgt at arbejde med tillidspersoner, er der truffet forskellige valg om, hvem der agerer tillidsperson og hvordan samarbejdet mellem myndighedsrådgiver og tillidsperson er organiseret.

- Kommune 1: Fagprofessionelle fra kommunens socialfaglige team med socialpædagogisk baggrund tilknyttes i rollen som tillidsperson.
- Kommune 2: Pædagog, lærer eller anden frontmedarbejder, der kender barnet på forhånd, tilknyttes i rollen som tillidsperson¹.
- Kommune 3: En fast skole-familierådgiver, der har tilknytning til lokale skoler, udgør rollen som tillidsperson.

Variationerne afspejler både lokale behov og vurderinger af, hvor eksisterende praksis kan forbedres – men understreger samtidig indsatsmodellens fleksibilitet. Evalueringen viser tydeligt, at uanset model har samarbejdet på tværs af teams og fagligheder været afgørende for at realisere tillidspersons-rollen i praksis. Kommuner, hvor flere fagligheder har været aktivt involveret og delt ansvar, har haft

bedre forudsætninger for, at tillidsarbejdet faktisk kan fungere og skabe tryghed for barnet.

Motivation og læring i arbejdet med prøvehandling

Det vurderes, at arbejdet med prøvehandling overordnet set har styrket rådgivernes faglige motivation og læring – men for nogle også skabt usikkerhed, når modellens åbne rammer har gjort den konkrete anvendelse mindre tydelig.

Selvom overgangen fra indsatsmodel til praksis har været krævende, viser evalueringen, at flere rådgivere oplever arbejdet med prøvehandling som både meningsfuldt og motiverende. Det gælder særligt for de rådgivere, der har været tæt involveret i udviklingsarbejdet. For dem har arbejdet med indsatsmodellen skabt plads til faglig refleksion og givet mulighed for at forme og udvikle praksis. Flere fremhæver, at dette har styrket deres faglige motivation, engagement og læring, fordi de har kunnet bringe deres faglighed aktivt i spil.

Evalueringen viser samtidig, at indsatsmodellens fleksible og principbårne karakter både er en styrke og en udfordring. Den har gjort det muligt for rådgivere og ledere at drive prøvehandlingerne ud fra egen motivation og faglig analyse af, hvor barnets perspektiv havde mest behov for at blive løftet frem. Men modellens åbenhed har også skabt usikkerhed blandt flere rådgivere, særligt dér hvor det har været uklart, hvordan modellen konkret skulle anvendes i praksis.



Det er ikke nyt for rådgiverteamet at arbejde med principper. Men det er ikke det samme, som at det er simpelt.

Omsætningsprocessen, dét er der nogen, der bare griber med det samme, og så er der andre, der lige skal fornemme det.

Leder

1. Den pågældende kommune er opmærksom på, at de ikke kan anvende en person, som tillidsperson, der kan være en part i sagen.

Paradoks mellem ønske om fleksibilitet og behov for konkretisering

Det vurderes, at kommunerne står i et grundlæggende spænd mellem ønsket om fleksibilitet og behovet for konkret retning – et spænd, der præger både anvendelsen af indsatsmodellen og udviklingen af prøvehandlingerne.

Evalueringen viser, at kommunerne efterspørger fleksible rammer, hvor principperne kan guide faglig refleksion – ikke en ny manual. Samtidig oplever flere rådgivere, at indsatsmodellen bliver for abstrakt, og de mangler eksempler på, hvordan principperne kan omsættes til konkrete handlinger. Flere rådgivere beskriver, at de i mindre grad forholder sig aktivt til principperne, med i stedet følger de konkrete beskrivelser af prøvehandlingerne.

Dette kan opstilles som et kontinuum, hvor arbejdet med indsatsmodellen enten kan være for fleksibel og løs, der synes svær at arbejde med i praksis, eller for detaljeret, hvor der nærmest udarbejdes en ny manual at arbejde efter. Det handler om at finde en balance på dette kontinuum, hvilket kræver kontinuerlig tid og øvelse, så det på sigt bliver en tænkning.



Jeg ved ikke, hvor meget rådgiverne har læst ind i det. Indsatsmodellen har vi ikke snakket om direkte. Vi har snakket om prøve-handlingerne og hvordan de bliver mest effektive

Leder

I én kommune erfarer rådgiverne, at kompleksiteten i sagerne gør det vanskeligt at indtænke alle udfaldsmuligheder i en prøvehandling. De har udarbejdet arbejdsgangsbeskrivelser for, hvordan de, som en del af en prøvehandling, skal handle anderledes, men bliver udfordret, da en konkret sag tager en anden drejning end forventet. De havde udviklet manualer, men ikke beskrevet, hvordan de skulle handle i den opståede situation.

Eksemplet viser, hvordan indsatsmodellen har skabt en refleksiv dialog i starten, i udviklingen af prøvehandlingerne, men at de i løbet af pilotfasen falder tilbage til det, de kender – nemlig at arbejde ud fra manualer. På denne måde bliver indsatsmodellen, i dette tilfælde, ikke en tænkning, der overfører til alle sager.

Evalueringen viser omvendt, at rådgivere der har været vant til at arbejde principbaseret nemmere kan anvende modellen som faglig refleksionsramme på tværs af sagstyper, da de er mere vant til en arbejdsform, hvor principper – fremfor faste procedurer – omsættes i det daglige arbejde.

På tværs viser evalueringen, at kommunerne i høj grad har brug for støtte til at arbejde mere systematisk med den principbaserede tilgang, både i udviklingen og i afprøvningen af prøvehandlingerne. Det vurderes, at indsatsmodellen fungerer bedst, når den anvendes som refleksionsramme og en tænkning, der kan anvendes bredt i kommunens forskelligartede sager, og når rådgiverne får hjælp til at omsætte principperne til konkrete handlinger i praksis.



Kommentar fra Red Barnet

Eksperterne fra Red Barnet fremhæver ligeledes, hvordan indsatsmodellen giver kommunerne en stor fleksibilitet ift. at styrke praksis, men at det samtidig er en krævende at arbejde principbaseret. Arbejdet med indsatsmodellen bidrager til en kulturændring mod en mere faglig refleksiv tilgang til sagsbehandlingen.

”De har jo alle sammen erfaringer med manualbaserede tilgange, vejledninger, manualer osv., og det fastlåser dem og giver begrænset handlerum ift. at kunne hjælpe barnet [...]. Kommunerne havde stor lyst til at lave noget principbåret frem for noget manualbaseret. Og det er meget sværere, fordi det kræver noget andet. Det kræver en konstant refleksion over, hvad vi gør, hvorfor vi gør det, hvad betyder det osv. Og det kræver en kulturændring.”



Tema 4: Implementerbarhed - Potentialer for vedvarende praksis



Vi skal give plads og tid til at gøre de her ting, der virker i stedet for at sige, at vi er så pressede, at vi ikke kan få det til at passe ind i kalenderen. Vi skal vende den om og sige, at 'det er det her, vi skal gøre, fordi det er det, der virker'. Det kan være svært at skrive børnebrev og det tager tid, men det er noget af det, vi skal.

Leder

Ledelsesopbakning, rammer og ressourcer er afgørende for at realisere modellens potentiale

Evalueringen viser, at arbejdet med indsatsmodellen i pilotfasen rummer et betydeligt potentiale, men også kræver klare organisatoriske, faglige og praktiske forudsætninger for at kunne implementeres og fungere i praksis.

Evalueringen peger samlet på, at implementerbarheden af indsatsmodellen fremmes, når rådgiverne oplever konkrete positive effekter for barnet, når arbejdet understøttes af tydelig ledelsesmæssig opbakning, og når der er plads til at fejle og

skabe vigtige læringer gennem faglig refleksion.

Omvendt hæmmes implementeringen, når tid og ressourcer er begrænsede, når ansvaret er uklart, og når prøvehandlingerne ikke kvalificeres gennem systematisk opsamling.

Tilsammen viser erfaringerne, at indsatsmodellen store potentiale realiseres, når den organisatoriske og faglige understøttelse er tydelig, kontinuerlig og forankret bredt – dette er en vedvarende proces, der kontinuerlig tager tid og opmærksomhed at arbejde med.

Hvad understøtter?

- Kommunerne oplever konkrete og positive effekter for barnet
- Der skabes rum til faglig refleksion og tværfaglige drøftelser
- Roller, ansvar og forventninger er tydeligt afklaret
- Ledelsen prioriterer tid og ressourcer og beskytter arbejdet i en travl drift
- Der etableres faste strukturer for opsamling, evaluering og feedback
- Kommunerne får støtte til at udvikle en principbaseret kultur og fælles forståelse

Hvad udfordrer?

- Tid og ressourcer er knappe, og arbejdet presses af drift og sagsmængder
- Roller, ansvar og formål med prøvehandling er uklare
- Tværfagligt samarbejde vanskeliggøres, når involverede parter ikke kender modellen eller ikke har deltaget i udviklingsarbejdet
- Der mangler faste strukturer for opsamling, evaluering og fælles refleksion
- Kommunerne mangler støtte til at arbejde principbaseret, hvilket gør kulturændringen vanskelig

Faglig refleksion og fælles fokus på barnet understøtter arbejdet

Implementeringen fremmes, når barnet sættes i centrum – både i det faglige refleksionsarbejde og gennem konkrete succesoplevelser i praksis.

At fastholde en praksis, hvor barnet ikke forsvinder i systemiske processer er en af de mest betydningsfulde styrker ved modellen. Både rådgivere og ledere oplever, at indsatsmodellen har skabt et nødvendigt fagligt rum til refleksion midt i en travl myndighedspraksis, hvor tempoet normalt er højt, og fokus ofte ligger på sagsafvikling og hurtige beslutninger.

Dertil fremmer og understøtter succesoplevelser med prøvehandlingerne det videre arbejde med indsatsmodellen. Når rådgiverne selv kan se, at indsatsen gør en reel forskel, øges motivationen markant for at fortsætte arbejdet og anvende samme fremgangsmåde i lignende sager.

Dette gælder både i kommuner, hvor prøvehandlingerne har været meget åbent defineret, og i kommuner hvor der har været udarbejdet mere strukturerede forløb. I begge tilfælde er den oplevede effekt hos barnet afgørende for både rådgiverne og ledernes motivation for at arbejde videre.



Min største læring er, hvordan man kan indrette samtaler med barnet på mange forskellige måder, jeg ikke har tænkt over før. At være nysgerrig over for det barn, man sidder overfor. Det er en vedvarende læringsproces, hvor man kan bruge forskellige teknikker, sparre med kollegaer og dele erfaringer.

Rådgiver

Rum til afprøvning og læring

Evalueringen peger på, at implementeringen understøttes, når der skabes en kultur, hvor medarbejderne tillades at afprøve idéer uden at stræbe efter perfektion fra starten.

Det handler om at turde afprøve, justere og lære undervejs – uden at gå på kompromis med de grundlæggende principper. Evalueringen viser, at det er vigtigt at tydeliggøre, at arbejdet og implementeringen er en læringsproces, hvor man finder løsninger undervejs. Det skal være tilladt at fejle, reflektere over erfaringerne og omsætte læringen i praksis.

Kommunernes analyseværktøj med beskrivelser af prøvehandlingerne viser også, at kommunerne har haft klare og velovervejede intentioner om, hvordan prøvehandlingerne skulle gennemføres. I praksis er de imidlertid alle blevet '*mødt af virkeligheden*', hvor uforudsete opgaver og organisatoriske ændringer har gjort arbejdet mere komplekst end planlagt. Netop derfor bliver det endnu vigtigere, at tilgangen rummer plads til justeringer og afprøvninger, så arbejdet kan fortsætte.

Erfaringerne viser også, at det kan være mere effektivt at starte med få, konkrete mål og små prøvehandling, frem for at forsøge at ændre hele arbejdsgangen på én gang.

Når fokus holdes på nogle nøje afgrænsede elementer, bliver det lettere for rådgiverne at omsætte principperne til praksis og opleve konkrete resultater. Dette styrker både motivation og ejerskab, fordi succesoplevelserne tydeligt kan kobles til arbejdet med modellen.

Evalueringen viser, at en pragmatisk tilgang – hvor man tænker stort, men starter småt og gradvist udvider indsatsen – har været afgørende for, at indsatsmodellen kunne forstås og implementeres i praksis.

Tværfagligt samarbejde og vidensdeling

Evalueringen peger på, at implementeringen fremmes, når der etableres strukturer og rum for tværfaglige drøftelser, hvor forskellige fagligheder inddrages, og erfaringer deles.

Evalueringen viser, at det tværfaglige samarbejde er afgørende for vellykkede prøvehandling. Forskellige fagpersoner bringer forskellige kompetencer og perspektiver i spil, hvilket giver mulighed for at kvalificere prøvehandling og sikre, at løsningerne fungerer både fagligt og praktisk. Samtidig sikrer samarbejdet, at der skabes intern overensstemmelse i forståelsen og anvendelsen af indsatsmodellen.

For barnet er det underordnet, hvordan kommunerne har organiseret arbejdet – det afgørende er, at de voksne samarbejder effektivt, så barnet oplever kontinuitet, tryghed og støtte i processen. Når medarbejdere fra forskellige instanser og roller bidrager, skabes de bedste forudsætninger for både projektets succes og for barnets oplevelse i den konkrete situation.

Evalueringen viser samtidig at implementeringen er blevet hæmmet af, at arbejdet med indsatsmodellen har været afgrænset til enkelte afdelinger i samarbejdskommunerne. I praksis er sagsforløbene dybt afhængige af et tæt samspil med fx frontmedarbejdere og politi, og erfaringerne peger på, at modellens fulde

potentiale først kan realiseres, når centrale eksterne samarbejdspartnere inddrages mere systematisk i arbejdet. Dette tætte samarbejde italesætter kommunerne som et naturligt og nødvendigt næste skridt i arbejdet.

Implementeringen kræver kontinuerlig indsats og sammenhængende tid

Implementeringen hæmmes, når tid og ressourcer er begrænsede, og når løbende opsamling, evaluering og feedback ikke indtænkes som en integreret del af processen.

Evalueringen peger på, at arbejdet med indsatsmodellen udfordres, når der ikke afsættes tilstrækkelig tid og ressourcer til at udvikle, afprøve, evaluere og justere prøvehandling systematisk. Tid er en vigtig faktor, og den skal prioriteres, før arbejdet med indsatsmodellen opnår sit fulde potentiale. Da projektet fortsat er i en pilotfase er der dog en naturlig begrænsning for, hvor meget tid kommunerne har haft til dette arbejde.



Vilkåret i vores branche er dog ofte, at man ender med at skynde sig. Det skal vi væk fra, vi skal skynde os langsomt. Ellers tilsidesættes principperne. Selvom vi har fokus på det her, men vi har travlt og er presset, så går vi hurtigt tilbage til de gamle måder.

Rådgiver



‘Forbind viden’ er jo med alle aktører, det er lige så meget forældre, det er børn, det er vores samarbejdspartnere, politi, skolerådgivere, alt. Hvis vi kan samarbejde endnu tættere om de her ting, så tænker jeg, at det giver rigtig, rigtig god mening.

Rådgiver

Derudover viser erfaringerne, at et kontinuerligt fokus og sammenhængende tid fremmer implementeringen af modellen. Selv kortere afbræk, som eksempelvis en sommerferie, kan sætte arbejdet på pause og gøre det vanskeligt at samle alle medarbejdere igen. Manglende kontinuitet kan hurtigt medføre tabt momentum, og det tager tid og kræfter at genoprette fokus og engagement i projektet.

Erfaringerne viser ydermere, at når refleksion, opsamling og feedback ikke er faste elementer i processen, risikerer indsatsmodellen også at miste momentum og fremstå som et sideløbende projekt frem for en integreret del af den daglige praksis. Flere rådgivere beskriver, at de oplever at miste ejerskab, hvis de ikke får mulighed for at drøfte erfaringer, dele læring og få faglig sparring undervejs.

”

Jeg synes, vi har manglet, at der er én, der har haft teten, hos os. Det kan godt være, der har været det, men det har ikke været synligt. Én der er den, og indkalder til opfølgningsmøder og sørger for, at vi stadigvæk bruger principperne og indsatsmodellen, og lige genbesøger de her ting. Jeg tror, mit bedste råd ville være at genbesøge det jævnligt og indkalde til løbende sparring og faglige drøftelser.

Rådgiver

Utydelige roller og uklar ansvarsfordeling er en udfordring

Evalueringen peger på, at uklare roller og ansvar skaber forvirring blandt medarbejderne, og svækker den organisatoriske forankring samt muligheden for at drive projektet videre. Det kalder på den vigtige understøttelse fra ledelsen, som tidligere beskrevet.

Evalueringen viser, at implementeringen af indsatsmodellen hæmmes, når roller og ansvar ikke er tydeligt defineret fra starten. Manglende klarhed skaber usikkerhed blandt medarbejderne om, hvad der forventes af dem, og hvordan de konkret skal udføre prøvehandlingerne.

Utydelige roller påvirker også den organisatoriske forankring. Når det ikke er klart, hvem der har ansvar for at drive projektet fremad, følge op på erfaringer, opsamle læring og sikre, at principperne omsættes i praksis, bliver arbejdet sårbart. Dette gælder især i situationer hvor flere teams, afdelinger eller eksterne samarbejdspartnere er involveret i et sagsforløb, hvor ejerskab og koordinering er nødvendige for at skabe sammenhæng og stabilitet.

”

Det er vigtigt, man har nogen, når virkeligheden banker på, som er tovholdere. Også involvering af kollegaer, og man får delt informationer på et tidligt tidspunkt, sådan så man får alle med. Husk at involver alle medarbejdere mange gange! ikke kun én gang. så det ender med et fælles ejerskab.

Leder

Evalueringen peger desuden på, at det kan være udfordrende, hvis den medarbejder, der skal agere tillidsperson, ikke selv har været involveret i udviklingen af prøvehandlingen. Uden kendskab til baggrunden for beslutningerne og den overordnede hensigt med projektet kan det være svært at navigere i rollen og bidrage til, at indsatsmodellen fastholdes som en integreret del af praksis.



Tema 5: Oplevet virkning af indsatsmodellen



Barnet sidder jo med rigtig mange følelser og er i total konflikt med sig selv. "Hvad skal der ske nu, og hvad skal der ske med min mor og far?". Så det her med, at der er en voksen, som kender fortællingen, og er der til ligesom at sikre, at selvom det er en skide svær situation at være i, så er der faktisk nogen, man kan tale med det om. Og som også kan videreformidle de ting, som er vigtige, til de rette.

Rådgiver

Arbejdet med indsatsmodellen har positive virkninger for involverede medarbejdere, organisationen som helhed og forventeligt for børnene

Evalueringen viser, at arbejdet med indsatsmodellen i de tre kommuner opleves at skabe værdi på flere niveauer. Modellen har givet anledning til både formaliserede prøvehandling og mindre praksisjusteringer, som samlet styrker barnets perspektiv og omsætter principperne til praksis.

Rådgiverne oplever, at arbejdet med indsatsmodellen styrker faglig refleksion, motivation og faglig stolthed. På organisatorisk niveau bidrager modellen til et fælles sprog om barnets rettigheder og perspektiv og som referencepunkt for drøftelser om kvalitet i sagsforløb.

Samtidig styrker arbejdet med indsatsmodellen samarbejdet på tværs af teams og fagligheder, da arbejdet synliggør behov for koordinering og rolleafklaring.

Da evalueringen bygger på data fra evalueringsark og analyseværktøj samt interviews med kommunale ledere og rådgivere, er det ikke muligt at konkludere, hvilke konkrete effekter, indsatsmodellen har haft for involverede børn. De virkninger, der beskrives i dette afsnit, er rådgiverne og ledernes egne oplevelser af, hvordan arbejdet med indsatsmodellen og prøvehandlingerne har påvirket deres praksis og – set fra deres perspektiv – børnenes oplevelser.

”

Det handler ikke kun om, at barnet skal bekræfte noget. Det handler mere om barnet, at vi skal lære dem at kende. Spørg dem også om andre ting og tag det stille og roligt, vi skal ikke have et bestemt resultat.

Rådgiver

”

Den måde underretningerne håndteres tidligere, er bare at gøre systemet tilfreds. Der er meget systematik i det. Nu skal vi i stedet for tænke sig om. Hvordan kan underretningen være mere detaljeret, nuanceret, og hvordan kan vi gøre det bedst, så det ikke føles som bestillingsarbejde for barnet.

Rådgiver

Øget fokus på barnets perspektiv og rettigheder

Det vurderes, at indsatsmodellen styrker rådgivernes fokus på at sikre barnets perspektiv og rettigheder i sagsforløbet.

Evalueringen viser, at arbejdet med indsatsmodellen har skabt et tydeligt øget fokus på barnets perspektiv og rettigheder blandt involverede rådgivere og ledere i de tre kommuner. Både rådgivere og ledere oplever, at modellen understøtter refleksion over, hvordan barnets perspektiv bedst løftes og inddrages i sagsforløbet.

Kommunernes arbejde med indsatsmodellen har givet anledning til at reflektere over egen praksis og skabt rum for, at rådgiverne har kunne gribe sagsforløb anderledes an, end de plejer. Det har medført, at rådgivere har iværksat både større og mindre handlinger, der omsætter indsatsmodellens principper i praksis. Det kan fx være en rådgiver, der følger op med et barn mellem sagsmøder, et børnebrev der formuleres med fokus på at gøre det børnevenligt eller en børnesamtale der planlægges med det primære formål at skabe tillid mellem barn og myndighedsrådgiver fremfor at have fokus på fremdrift i sagen. Selvom disse handlinger ikke nødvendigvis er formaliserede prøvehandling, bidrager de samlet til at styrke barnets oplevelse af at blive set og lyttet til.

Oplevelse af positiv virkning for barnet

Evalueringen viser at rådgiverne ser indikationer på positive virkninger for involverede børn.

Rådgivere på tværs af de tre kommuner vurderer, at arbejdet med indsatsmodellen har positive virkninger for de involverede børn. De nævner flere eksempler på, hvordan de oplever børn, der har responderet positivt på prøvehandlingerne. Det kan fx være børn, der har udvist tryghed overfor og tillid til en tillidsperson ved at dele oplysninger på bagkant af en børnesamtale.



At pigen rækker ud nogle dage efter til familierådgiveren og siger, 'Jeg kom i tanke om det her. Det vil jeg gerne have, du fortæller videre til [rådgiveren]', det siger noget om, at vi i stor grad lykkedes med at skabe tillid.

Rådgiver

Rådgivere deler eksempler, hvor barnet hurtigere udviser tillid, når en kendt person deltager i børnesamtalen, eller når barnet forud for mødet modtager et brev med information om, hvad der skal ske, og hvem de skal møde.

Rådgiverne fremhæver, at sådanne tiltag opleves som værende med til at skabe tryghed og større forudsigelighed for barnet. Det vurderes samtidig, at det øgede fokus på det relationelle arbejde medfører at rådgivere ikke i samme grad som tidligere lukker sager, hvor barnet ikke vil udtale sig. En større forståelse for, at det kan tage tid for barnet at opbygge tillid og prioritering af tid hertil kan i sidste ende medføre, at flere børn får den rette hjælp.



Ungeekspertudtalelse

Ungeeksperten peger tillige på, at det vil have stor betydning for børnene at have en tillidsperson, der kan følge dem gennem sagsforløbet og løfte deres stemme. Hun har således en forventning om, at det vil have en stor effekt for børnene.

"Det er jo vildt skræmmende for et barn, man forstår jo som barn ikke systemet og lovgivningen, så det er jo en helt fremmed verden, man træder ind i, men det her med, at man får lov til at have én med, som kan guide og støtte én og forklare, at man ikke skal kastes ud i det alene, det tror jeg virkelig kommer til at gøre en rigtig vigtig forskel"

Positiv virkning for rådgiveres motivation og læring

Evalueringen viser at arbejdet med indsatsmodellen har bidraget til faglig motivation og læring blandt involverede rådgivere.

Evalueringen viser, at arbejdet med indsatsmodellen har skabt et rum for faglig refleksion og udvikling og givet rådgiverne en anledning til at reflektere over egen praksis og indgroede vaner. Der er på tværs af medarbejderne i de tre kommuner en stor motivation for at styrke barnets perspektiv og rettigheder i sagsforløbet, og indsatsmodellen og arbejdet hermed har givet mulighed at arbejde målrettet mod netop dette. Arbejdet opleves som meningsfuld og styrker faglig motivation og stolthed. Det gælder særligt for medarbejdere, der har været tidligt og dybt involveret i processen og har været med til at udvikle og afprøve prøvehandling.

”

Der er også noget faglig motivation. At vi kan fortsætte, udvikle og gøre det bedre, skabe plads til at gøre det ordentligt. Den plads har vi ikke haft, men den kan vi få nu.

Rådgiver

Positiv virkning for organisationerne med et fælles fokus

Det vurderes, at indsatsmodellen bidrager til øget samarbejde på tværs af kommunernes teams og fagligheder og giver et fælles sprog og retning for arbejdet med at styrke barnets perspektiv og rettigheder.

På organisatorisk niveau oplever kommunerne, at indsatsmodellen har bidraget til et fælles sprog om barnets perspektiv og kvalitet i sagsforløb. Det fælles sprog og fokus gør det lettere at diskutere praksis og reflektere over, hvilke handlinger der bedst understøtter barnets oplevelse af at blive hørt og forstået.

Det er i mindre grad selve principperne i indsatsmodellen, der fungerer som referencepunkt for rådgivere og ledere i det daglige arbejde. Som tidligere beskrevet er det hovedsageligt den ene af de tre kommuner, der kontinuerligt inddrager principperne som guidende for faglige diskussioner og beslutninger, mens de to andre kommuner i højere grad fokuserer på indsatsmodellens børnesyn og den generelle ambition om at styrke sagsbehandlingen for børnene. Ikke desto mindre giver den samlede proces de tre kommuner et fælles sprog, fokus og retning for arbejdet, og arbejdet i projektet har således medvirket til en begyndende kulturændring. I udformningen af prøvehandling har alle tre kommuner desuden forholdt sig aktivt til principperne og udviklet prøvehandling, der udspringer af principperne.

Evalueringen viser ligeledes, at indsatsmodellen har styrket samarbejde på tværs af fagligheder, fordi roller, forventninger og kontaktheder er blevet tydeligere i konkrete sager. Medarbejdere og ledere beskriver desuden, at arbejdet med indsatsmodellen synliggør styrker og udviklingsbehov i organisationen, fx hvor der er behov for bedre koordinering, tydeligere rollefordeling eller fokus på tværgående samarbejde med eksterne parter som politi og skole.

Forbehold for vurdering af virkning

Evalueringsens vurdering af virkning skal ses i forhold til, at projektet er i en pilotfase.

Selvom evalueringen viser positive virkninger af arbejdet med indsatsmodellen, er der også væsentlige forbehold. Kommunerne har nået relativt få afprøvninger af prøvehandlingerne i projektperiodens pilotfase, hvilket påvirker vurderingen af virkning. Flere rådgivere vurderer, at virkningen kunne være blevet tydeligere, hvis der havde været mere tid til at afprøve, justere og gentage prøvehandlingerne.

Derudover er indsatsmodellen ikke integreret på tværs af teams og medarbejdere i de tre kommuner. Virkningen kan derfor i nogle tilfælde afhænge af, hvem der er involveret i den konkrete sag, og deres relation til samarbejdspartnere.

Metodebilag

Oversigt over datakilder samt metodiske overvejelser

Denne evalueringsrapport bygger på en række forskellige datakilder. Den primære datakilde er interviews med en række forskellige kommunale aktører i de tre partnerskabskommuner. Her har vi interviewet både børne- ungerådgivere og faglige ledere, for at få perspektiver fra forskellige roller i det kommunale sagsbehandlingssystem.

Tabellen nedenfor illustrerer en oversigt over de interviewede faggrupper.

Interviewede faggrupper	Antal
Børne- og ungerådgivere	10
Faglige ledere	5

Der er afviklet yderligere to interviews – henholdsvis et duointerviews med to børnefaglige konsulenter fra Red Barnet og et interview med en ungeekspert, der har personlig erfaring med at have en kommunal sag vedrørende vold i nære relationer. Disse interviews har bidraget med faglig kontekst og erfaringsbårne perspektiver til evalueringen.

Derudover er der inddraget analyseark, som de tre partnerskabskommuner har udfyldt med beskrivelser af deres prøvehandlinger. Der er ligeledes inddraget evalueringsark, som to ud af tre kommuner har udfyldt med individuelle evalueringer af arbejdet med indsatsmodellen i pilotfasen.

Til sidst er der inddraget datagrundlag og analyser, der ligger til baggrund for delanalyse 1 i rapporten 'Hør godt efter' og deleanalyse 2 i rapporten 'Hvordan lytter jeg til dig?'.

Interviews med kommunale aktører

Der er i alt gennemført 15 interviews med kommunale aktører. Alle interviewpersoner er rekrutteret gennem de tre partnerskabskommuner, hvor vi har haft kontakt til en kontaktperson i hver kommune. Vi takker kontaktpersonerne for hjælpen med at etablere kontakt og lave aftaler med deres kollegaer.

Interviewene er gennemført med udgangspunkt i en semi-struktureret interviewguide. Der er udviklet to forskellige interviewguides til interviewene med kommunale aktører – én interviewguide til hver faggruppe. Interviewguides er udviklet af Epinion og tilpasset i samarbejdet med Red Barnet.

Interviewene er gennemført fra d. 15. september til 27. oktober 2025 via Teams med en varighed af 45-60 minutter. Alle interviews er blevet optaget, og der er efterfølgende udarbejdet transskriptioner på skrift.

Analysen af det samlede interviewdata er gennemført i to spor. Først er der udarbejdet et display på baggrund af samtlige interviews. Herefter er der gennemført en mønstergenkendelsesworkshop blandt de konsulenter, der har foretaget interviewene, hvor alle interviews er gennemgået mundtligt med løbende identifikation af tendenser og mønstre i data. Til sammen danner analysen af interviews og det øvrige datamateriale grundlag for den samlede evaluering.

Om principfokuseret evaluering i Børneliv uden vold

Metodisk tilgang: Denne evaluering er tilrettelagt som en principfokuseret evaluering. Tilgangen tager afsæt i, at indsatsen er bygget op omkring styrende principper frem for detaljerede manualer eller standardiserede arbejdsgange. Principperne udgør dermed det fundament, som praksis skal formes ud fra, og fungerer som evalueringskriterier.

Hvor traditionelle evalueringer typisk fokuserer på mål og resultater, undersøger en principfokuseret evaluering hvordan principperne omsættes i praksis, og om de reelt gør en forskel. Formålet er ikke kun at dokumentere, *om* der sker en forandring, men også *hvordan* principperne:

- former adfærd og beslutninger i praksis
- understøtter refleksion og faglig kvalitet
- giver retning i komplekse situationer
- bidrager til læring og udvikling på tværs af kontekster

Denne tilgang er valgt, fordi den kommunale indsatsmodel i *Børneliv uden vold* netop udgøres af et børnesyn og et sæt principper, som skal være handlingsguidende uden at være handlingsdiktierende. Evalueringen undersøger derfor, om principperne faktisk fungerer som løftestang for ændret praksis – og om de opleves som brugbare og meningsfulde for dem, der skal anvende dem.

Hvordan vi har anvendt tilgangen i denne evaluering: I praksis har vi undersøgt princippernes betydning og anvendelse gennem fire centrale evalueringsspørgsmål:

1. *Forståelse:* Hvordan forstås principperne af de fagprofessionelle, og giver de mening i deres arbejdspraksis?
2. *Anvendelse:* Hvordan omsættes principperne i konkrete handlinger og prøvehandling?
3. *Implementerbarhed:* Hvad understøtter eller udfordrer arbejdet med principperne organisatorisk, fagligt og praktisk?
4. *Oplevet virkning:* I hvilken grad opleves principperne at skabe værdi – fx ved at ændre arbejdsgange, styrke tværfagligt samarbejde eller forbedre barnets/borgerens oplevelse?

Disse fire fokusområder udgør rammen for dataindsamlingen og analysen og sikrer, at evalueringen både belyser brugbarheden af principperne og deres oplevede effekt på praksis.



Epinion København

Ryesgade 3F

2200 København N

Danmark

T: +45 87 30 95 00

E: copenhagen@epinionglobal.com

www.epinionglobal.com

Epinion Aarhus

Fellow Workspace

Mariane Thomsens Gade 4B

8000 Aarhus

Denmark

T: +45 87 30 95 00

E: aarhus@epinionglobal.com