BØRNS VILKÅR

HÅNDBOG TIL INDDRAGELSES-AGENTER





INDHOLD

Formål og indhold 4

DEL 1. Inddragelsesagentens rolle 7

Hvad er en inddragelsesagent? 7

Inddragelsesagentens opgave 8

Ledelsesmæssig opbakning og kollegial støtte 9

DEL 2. Øvelser og metoder 13

Øvelser til individuel og kollektiv kompetenceudvikling 13

Øvelser til fokus på mindsettet omkring børneinddragelse 14

Fokus på barnets perspektiv 15

Øvelse: Perspektivøvelse 15

Indtage barnets perspektiv 19

Øvelse: Bolden er barnet 19

Øvelse: Ramme- og sprogværksted 20

Øvelse: Kollegial feedbackøvelse 21

DEL 3. Introduktion til nye medarbejdere 23

Centrale principper i introduktionen af nye medarbejdere 23

Mindsettet omkring børneinddragelse 23

Håndbog om inddragelse af børn og unge 24

E-læring som introduktion til nye medarbejdere 25

Konkrete redskaber til arbejdet med inddragelse af børn og unge 25

DEL 4. Litteratur og bilag 26

Anvendte referencer 26

Anbefalet litteratur 26

Bilag 1: Præsentation af rollen som inddragelsesagent 27

FORMÅL OG INDHOLD

Denne håndbog indeholder inspiration og forslag til, hvordan pointer og konkrete øvelser fra Børns Vilkårs Kommunale kompetenceudviklingsforløb om inddragelse af børn og unge kan implementeres i praksis.

Kompetenceudviklingsforløbet er en del af de kommunale rådgivnings- og kompetenceudviklingsforløb om inddragelse af børn og unge, som gennemføres i regi af Videnscenter om børneinddragelse og udsatte børns liv. Forløbene gennemføres i et samarbejde mellem Social- og Boligstyrelsen og Børns Vilkår.

Forløbene består af to hovedspor:

- Strategisk rådgivning til kommunens ledelse på det samlede børne- og ungeområde.
- Kompetenceudvikling med fokus på styrkelse af kommunikative og faglige kompetencer i arbejdet med inddragelse af børn og unge i kommunalt regi.

Håndbogen tager afsæt i sidstnævnte kompetenceudviklingsforløb og formålet er at understøtte, at pointer og øvelser fra forløbet fortsat anvendes i praksis. Håndbogen skal bidrage til at fastholde fokus på inddragelse af børn og unge i kommunens arbejde.

Den henvender sig til medarbejdere og ledere, som har en særlig rolle i forhold til at understøtte implementeringen af mindsettet omkring børneinddragelse og den fortsatte udvikling af kommunikative kompetencer i arbejdet med børneinddragelse. Med mindsettet menes både tankesættet omkring og tilgangen til børneinddragelse. Disse medarbejdere omtales i håndbogen som inddragelsesagenter.

Håndbogen er opdelt i fire dele. De enkelte dele kan læses samlet eller anvendes som opslagsværk efter behov.

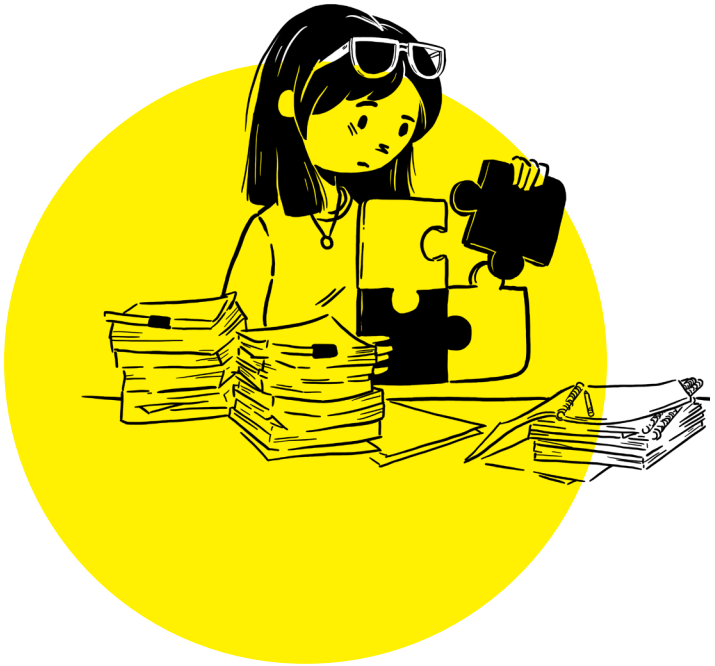
DEL 1. INDDRAGELSESAGENTENS ROLLE
Den første del beskriver rollen som inddragelsesagent og de opgaver, der følger med funktionen.

DEL 2. ØVELSER OG METODER
Den anden del præsenterer forskellige øvelser og metoder, som kan anvendes til at fastholde fokus på inddragelse af børn og unge.

DEL 3. INTRODUKTION TIL NYE MEDARBEJDERE
Den tredje del indeholder en guide til introduktion af arbejdet med god børneinddragelse til nye medarbejdere.

DEL 4. LITTERATUR OG BILAG
Den fjerde del indeholder en oversigt over anvendt og relevant litteratur, der med fordel kan læses og anvendes i arbejdet med god børneinddragelse.

Bagerst i håndbogen findes bilag.



DEL 1. INDDRAGELSESAGENTENS ROLLE

I forbindelse med et rådgivnings- og kompetenceudviklings-forløb i en kommune, har inddragelsesagenterne i samarbejde med ledelsen til opgave at forankre og fastholde arbejdet med god børneinddragelse. I det følgende er en beskrivelse af rollen som inddragelsesagent.

Hvad er en inddragelsesagent?
Inddragelsesagenter er ledere og udvalgte medarbejdere fra kommuner, som deltager eller har deltaget i kompetence-udviklings-forløbet om inddragelse af børn og unge, eller på anden vis har været en del af det samlede rådgivnings- og kompetenceudviklingsforløb.

Inddragelsesagenten har en central rolle i arbejdet med at fastholde og videreudvikle en praksis, hvor børn og unge inddrages aktivt i alt, der vedrører deres liv. Rollen som inddragelsesagent indebærer at understøtte og opretholde en arbejdskultur med et fælles fagligt sprog og at være en faglig ressource og drivkraft i arbejdet med børneinddragelse i hverdagen. Inddragelsesagentens rolle er at bidrage til at holde fokus på inddragelse af børn og unge, herunder at understøtte at faglige pointer og metoder fra kompetence-udviklings-forløbet omsættes til konkret praksis i arbejdet med børn og unge.

Rollen kan blandt andet bestå i at:

- understøtte et fortsat fokus på barnets perspektiv i det daglige arbejde
- bidrage til faglige refleksioner om børneinddragelse i teamet
- understøtte kollegial sparring om samtaler med børn og unge
- være opmærksom på muligheder for at bringe øvelser og perspektiver fra kompetenceudviklingsforløbet i spil
- bidrage til introduktion af nye medarbejdere, til mindsettet og de centrale principper i arbejdet med børneinddragelse

Inddragelsesagenten fungerer således som en kollegial støtte, der kan bidrage til at skabe rum for refleksion og læring i teamet. Det er samtidig væsentligt at pointere, at arbejdet med børneinddragelse ikke alene er inddragelsesagenternes ansvar, men er et fælles fagligt ansvar.

Inddragelsesagentens opgave
Inddragelsesagentens opgave er at understøtte det videre arbejde med mindsettet og praksis, i forhold til inddragelse af børn og unge. Opgaven består også i at bidrage til, at de kommunikative kompetencer i samtaler med børn fortsat trænes og udvikles i en form, der har fokus på og understøtter barnets perspektiv.

Inddragelsesagenterne bidrager til at understøtte, at der holdes fokus på barnets perspektiv, fx ved drøftelse af børn og unge på teammøder. Det sker bl.a. ved, at man som inddragelsesagent fastholder fokus på at skelne mellem barnets perspektiv og det børnefaglige perspektiv, og dermed understøtter teamet i at blive fortrolige med denne skelnen. Populært sagt handler det om at lære at skelne mellem, hvornår børn gør os kloge, og hvornår vi kloger os på børn.

ROLLEN SOM INDDRAGELSESAGENT KAN UDMØNTE SIG PÅ FORSKELLIGE MÅDER AFHÆNGIGT AF TEAMETS BEHOV OG ORGANISERING.

Eksempler kan være:

- at stille nysgerrige spørgsmål i forbindelse med faglige drøftelser
- at foreslå en refleksionsøvelse på et teammøde
- at tilbyde sparring til kolleger, der ønsker at drøfte en samtale med et barn eller en ung
- at bidrage til introduktion af nye medarbejdere til arbejdet med børneinddragelse

Ledelsesmæssig opbakning og kollegial støtte
Arbejdet med at styrke inddragelsen af børn og unge forudsætter både fagligt engagement, plads til udvikling og organisatorisk opbakning. Rollen som inddragelsesagent bliver kun meningsfuld, hvis der er ledelsesmæssig støtte til arbejdet og plads til løbende faglige refleksioner.

Ledelsen spiller derfor en vigtig rolle i at sikre, at der er rum til at arbejde med øvelserne fra kompetenceudviklingsforløbet, og at inddragelsesagenterne har et klart mandat til at videreudvikle rollen i samarbejde med hinanden. Samtidig er det afgørende, at arbejdet forankres bredt i organisationen. Inddragelsesagenternes rolle er, som nævnt, ikke at løfte opgaven alene, men at bidrage til, at fokus på børns perspektiver bliver en naturlig del af den fælles faglige praksis. Det kan blandt andet ske ved, at ledelsen skaber rum for faglige drøftelser i teamet, prioriterer arbejdet med børneinddragelse og understøtter videndeling på tværs af teams fx ved at nedsætte erfagrupper med deltagelse af inddragelsesagenter på tværs af teams og evt. fagprofessioner.

Ligesom ledelsens opbakning er afgørende for, at rollen som inddragelsesagent bliver meningsfuld, er kollegaernes støtte og deltagelse i arbejdet også en vigtig forudsætning. Inddragelsesagentens arbejde bygger i høj grad på faglige drøftelser, fælles refleksion og kollegial sparring.

Det er derfor væsentligt, at både ledelsen og inddragelsesagenten selv, er tydelige omkring inddragelsesagentens rolle og opgaver i forhold til teamet og organisationen. Når rollen og formålet er klart formidlet til kollegaerne, bliver det lettere at skabe fælles forståelse for, hvordan kollegaerne kan bidrage fx gennem deltagelse i faglige refleksioner, afprøvning af øvelser og løbende erfaringsudveksling. På den måde bliver arbejdet med børneinddragelse et fælles fagligt anliggende, hvor inddragelsesagenten understøtter processen, men hvor udviklingen af praksis sker i samarbejde med kollegaerne. For inspiration til, hvordan rollen som inddragelsesagent kan præsenteres for kollegaer, se bilag 1.

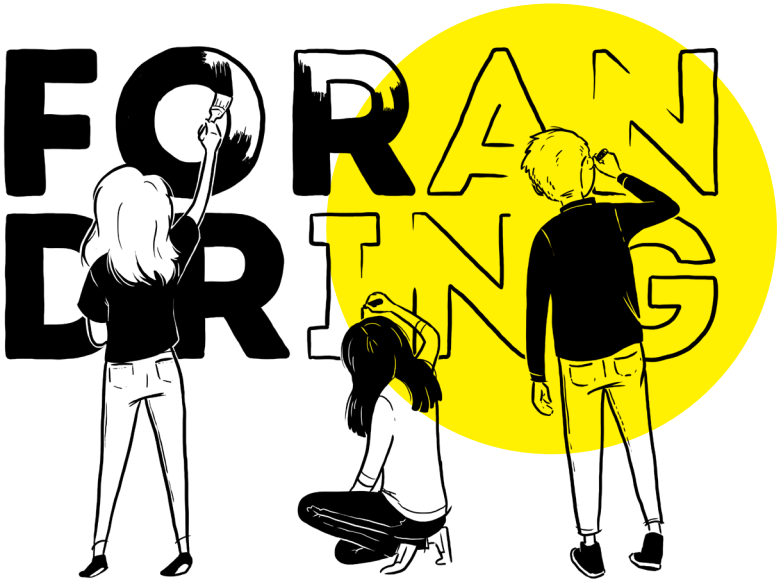
INDDRAGELSESAGENTENS VIGTIGSTE OPGAVER

En inddragelsesagent bidrager til at fastholde fokus på børneinddragelse i den daglige praksis. Rollen handler om at understøtte faglig refleksion og videndeling om børneinddragelse i teamet. Inddragelsesagenten kan blandt andet:

- være opmærksom på at bringe barnets perspektiv i spil i faglige drøftelser
- bidrage til refleksion om børneinddragelse på team møder og i faglig sparring
- dele viden, erfaringer og øvelser fra kompetence-udviklingsforløbet
- understøtte kolleger i arbejdet med samtaler med børn og unge
- bidrage til introduktion af nye medarbejdere til centrale principper og metoder
- være med til at fastholde et fælles fokus på

Inddragelsesagenten fungerer som en faglig ressource og kollegial sparringspartner.





DEL 2. ØVELSER OG METODER

I del 2 præsenteres forskellige øvelser og metoder, der med fordel kan anvendes som led i at fastholde fokus på inddragelse af børn og unge.

I samtlige af de beskrevne øvelser, er det centralt, at inddragelses-agenten påtager sig facilitering af øvelsen eller påtager sig videre-formidling af faciliteringen til en kollega. Herudover er det centralt, at der i samtlige øvelser er et stringent fokus på mindsettet omkring børneinddragelse, herunder børnesyn, barnets perspektiv og det børnefaglige perspektiv.

Øvelser til individuel og kollektiv kompetenceudvikling
I det følgende beskrives, hvordan den individuelle udvikling af kompetencer kan understøttes ved at fastholde et fælles fokus på udvikling af praktiske færdigheder i relation til inddragelse af børn og unge. Formålet med at sætte fokus på udvikling af de praktiske færdigheder i relation til børneinddragelse gennem konkrete øvelser og metoder er at skabe et rum for individuel og kollektiv læring.

Når vi sætter fokus på læring og udvikling af praktiske færdigheder i relation til børneinddragelse, er det vigtigt at være opmærksom på og italesætte, at samtaler med børn i en professionel kontekst ikke er en iboende færdighed, men en færdighed der skal læres og vedvarende trænes. Professor Hanne Warming (2011) anskuer samtaler med børn og unge i en professionel kontekst som en kunstart, og den norske psykolog og forfatter Kari Gamst (2011) betegner børnesamtalen i en myndighedskontekst som en helt bestemt situation, der har en helt bestemt forudsætning. Disse betegnelser af børnesamtalen vidner om en anerkendelse af kompleksiteten og fagligheden i denne type samtaler.

I en kollegagruppe vil der være stor forskel på, hvilke erfaringer den enkelte kollega har med at afholde samtaler med børn og dermed også hvor tryg, den enkelte er ved at afholde disse samtaler. Dertil kommer, at en kollegagruppe også består af personer med forskellige levede erfaringer, hvilket også har betydning for, hvordan vi oplever

og tolker forskellige situationer. I og med at kollegaer er forskellige, og alle har deres egen personlige stil, vil to kolleger aldrig kunne holde den eksakt samme samtale med et barn trods samme formål. Men et stringent fokus på børnesyn, forberedelse, struktur i samtalen mm., vil understøtte kvaliteten af samtalen positivt. Når vi har fokus på afholdelse af samtaler med børn og unge, er det derfor væsentligt ikke at sammenligne sig med sin kollega, men i stedet lade sig inspirere og anvende viden og læring, så det bliver autentisk i forhold til den enkeltes stil og præferencer. Udvikling og træning af kompetencer skal derfor altid ses i forhold til det personlige udgangspunkt hos den enkelte kollega.

Øvelser til fokus på mindsettet omkring børneinddragelse
En måde hvorpå man kan fastholde et kontinuerligt fokus på inddragelse af børn og unge i hverdagen, er at skabe systematiske rammer for refleksion over børneinddragelse på fx teammøder. Et sådant systematisk refleksionsrum kan bidrage til at træne et fælles sprog og mindset omkring børneinddragelse samt skabe rum for drøftelser af, hvordan mindsettet kan omsættes og gribes an i praksis. Et sådant refleksionsforum kan også bruges til at tale om tvivlsspørgsmål og dilemmaer, hvilket kan bidrage til at mindske usikkerheden på, hvordan man bedst griber inddragelsen af børn an. Endelig kan en systematisk fælles refleksion over børneinddragelse give nye og andre perspektiver på løsningsmodeller, hvilket i sidste ende kan betyde, at den fagprofessionelle oplever sig bedre klædt på til at iværksætte den rette foranstaltning eller træffe den rette beslutning i forhold til barnet.

I DET FØLGENDE BESKRIVES EKSEMPLER PÅ, HVORDAN ØVELSERNE KAN TILRETTELÆGGES.

Tidsintervallet og rammen for afholdelsen af øvelsen skal afklares og aftales alt efter, hvad der passer bedst for den enkelte kommune og det enkelte team. Det vigtigste er, at der aftales og fastsættes tidspunkter for, hvornår og hvordan øvelsen skal gennemføres.

Systematiske rammer for refleksion over børneinddragelse på fx teammøder kan:

- bidrage til at træne et fælles sprog og mindset omkring børneinddragelse,
- skabe rum for drøftelser af omsætning af et tidssvarende børnesyn i praksis,
- bruges til at tale om tvivlsspørgsmål og dilemmaer,
- bidrage til nye og andre perspektiver på løsningsmodeller for inddragelse.

Fokus på barnets perspektiv
I det følgende beskrives forskellige øvelser, som kan anvendes til at understøtte et vedvarende fokus på barnets perspektiv i jeres kommune. Formålet med at sætte fokus på barnets perspektiv er at træne og blive fortrolig med, hvad der er barnets perspektiv og hvad der er det børnefaglige perspektiv, og hvornår hvilke perspektiver er i spil.

ØVELSE: PERSPEKTIVØVELSE

Formålet med Perspektivøvelsen er at styrke deltagernes forståelse for og opmærksomhed på at skelne mellem barnets perspektiv og det børnefaglige perspektiv i samtaler med børn og unge. Gennem en anerkendende og dialogbaseret tilgang, skal deltagerne øve sig i at lægge mærke til hvordan de taler med børn - fremfor at fokusere på indholdet af samtalen. At mestre denne skelnen understøtter god børneinddragelse.

Øvelsen gennemføres i et kollegialt team ved, at en medarbejder fremlægger en konkret samtale, som vedkommende har haft med et barn eller ung. En inddragelsesagent interviewer herefter kollegaen om samtalen med fokus på bl.a.:

- Hvad sagde du?
- hvilke ord brugte du?
- hvad sagde barnet/sagde barnet ikke?
- hvad gjorde barnet?
- hvad gjorde du? osv.

Forud for interviewet har de øvrige kollegaer fået tildelt hvert sit fokus, ud fra enten barnets perspektiv eller det børnefaglige perspektiv.

Under interviewet skal deltagerne indtage det tildelte perspektiv. Deltagere med barnets perspektiv har fokus på, hvordan det kan have oplevedes at være barnet i den beskrevne samtale, hvad der virkede godt og hvilke anbefalinger, der kan gives til kollegaen. Deltagere med det børnefaglige perspektiv har fokus på kollegaens handlinger og kommunikation, herunder hvad der fungerede godt og hvilke faglige intentioner, der kan ligge bag de valg, der blev truffet.

Når interviewet er afsluttet, gennemføres en fælles runde, hvor deltagerne deler deres observationer. Her fremhæves, med afsæt i det tildelte perspektiv, hvad der fungerede godt i samtalen og hvorfor ud fra konkrete eksempler.

Perspektivøvelsen kan suppleres med en øvelse, hvor et fagligt dilemma drøftes. I denne øvelse flyttes fokus fra den konkrete samtale til mere generelle overvejelser om praksis og metode (se beskrivelse af øvelsen på næste side).

SUPPLERENDE PERSPEKTIVØVELSE: FAGLIGT DILEMMA

Formålet med øvelsen Fagligt dilemma er at udvide deltagernes faglige repertoire gennem kollegial inspiration og refleksion. Øvelsen bygger på den forudgående samtale i Perspektivøvelsen, men løfter dialogen fra det enkelte barn til mere generelle faglige overvejelser.

I øvelsen skal deltagerne drøfte et fagligt dilemma med afsæt i den enkelte medarbejders egne erfaringer med dette faglige dilemma. Målet er at inspirere hinanden ved at dele erfaringer, metoder og refleksioner. Det handler ikke om at vurdere eller konkludere, men at undersøge kompleksiteten i faglige valg. Deltagerne skal møde hinandens bidrag med nysgerrighed og anerkendelse. Der findes sjældent én rigtig vej, men mange mulige tilgange, der afhænger af faglighed, kontekst og børnesyn. Øvelsen lægger vægt på tryghed og refleksion frem for problemløsning. Fokus er på at dele forskellige perspektiver og tilgange, ikke at finde én rigtig løsning.

Download printmateriale via QR-koder

Konceptbeskrivelsen til perspektivøvelsen

Reflektionskort voksen

Talekort

Reflektionskort barn



Indtage barnets perspektiv
Ved drøftelser af barnets situation på møder kan en eller flere medarbejdere indtage barnets perspektiv. At indtage barnets perspektiv betyder, at den eller de medarbejdere, der har barnets perspektiv, skal forestille sig at være barnet i den pågældende situation og sætte ord på, hvordan en given situation/handling/samtale kan opleves fra barnets perspektiv.

ØVELSE: BOLDEN ER BARNET

Bolden visualiserer barnets perspektiv og kan tildeles en eller flere medarbejdere, ved alle typer møder, hvor barnets situation drøftes.

Formålet er at fastholde fokus på barnets perspektiv og børne-inddragelse. Bolden fungerer både som en konkret påmindelse om inddragelse, og som markør for, at boldholderen indtager barnets perspektiv. Når en medarbejder er boldholder, er opgaven at fore-stille sig og mærke efter, hvordan det kan opleves at være barn i den konkrete situation, samtale eller drøftelse. Boldholderen skal, så vidt muligt, redegøre for barnets perspektiv og dele sine overvejelser med kollegaerne. På den måde kan boldholderens bidrag kvalificere fælles refleksioner over, hvordan samarbejde og samtaler kan tilrettelægges på en mere inddragende og børne- og ungevenlig måde.

Download printmateriale via QR-kode
Konceptbeskrivelsen til bolden er barnet

ØVELSE: RAMME- OG SPROGVÆRKSTED

Samtaler med børn og unge kræver mere end gode intentioner. Hvis barnet skal opleve sig inddraget, er det vigtigt, at barnet forstår, hvorfor samtalen finder sted, hvad den handler om, og hvilken rolle den voksne har. Når børn kender formålet med samtalen og ved, hvad der skal ske, bliver det lettere for dem at forstå situationen og deltage relevant i samtalen. En tydelig rammesætning kan derfor styrke barnets mulighed for at blive inddraget og opleve sig hørt.

Ramme- og sprogværkstedsøvelsen præsenterer 5 overvejelser, der kan hjælpe i forberedelsen af en tydelig og børnevenlig rammesætning af samtalen. Formålet med øvelsen er at støtte fagprofessionelle i at blive klare på samtalens formål, inden samtalen finder sted.

De 5 overvejelser:

1. Samtalens formål
2. Samtalens temaer (emner)
3. Din rolle og dit ansvar (evt. myndighed) – og hvad det betyder for barnet
4. Barnets rettigheder i samtalen
5. Alt i et børne- og ungevenligt sprog

Øvelsen kan anvendes i forbindelse med alle typer af samtaler med børn og unge, og kan være en hjælp i forberedelsen. Øvelsen gennemføres ved, at den fagprofessionelle, der skal afholde en samtale med et barn/ung, skriver sit bud på hver af de fem overvejelser, som man vil præsentere det for barnet/den unge. Den kan gennemføres alene, sammen med en kollega eller i en mindre gruppe.

Download printmateriale via QR-kode:
Konceptbeskrivelsen til ramme- og sprogværksted

ØVELSE: KOLLEGIAL FEEDBACK

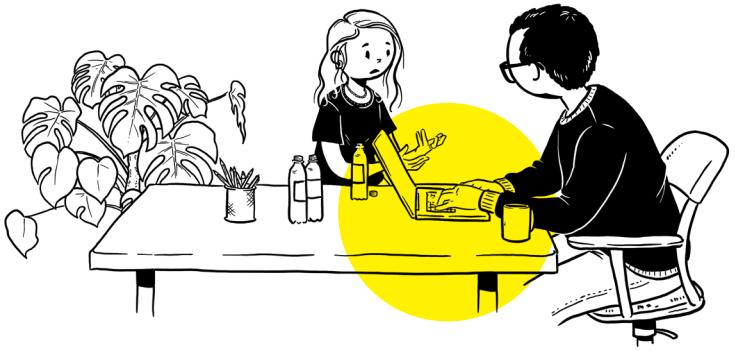
Formålet med den kollegiale feedbackøvelse er at styrke medarbejdernes blik for barnets perspektiv og udvikle de kommunikative kompetencer i samtaler med børn og unge. Formålet er at understøtte faglig udvikling gennem refleksion og fælles læring og at skabe en tryg ramme for kollegial feedback, hvor fokus er på den metodiske gennemførelse af samtalen frem for på samtalens indhold.

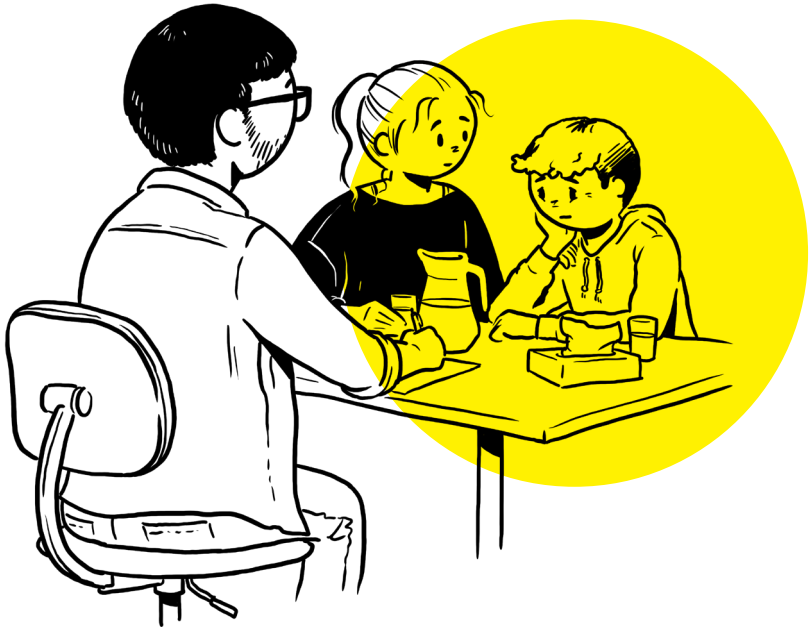
Øvelsen kan anvendes i situationer, hvor to kollegaer deltager i en samtale med et barn eller en ung. I øvelsen indtager deltagerne to forskellige roller:

- **Én rådgiver gennemfører samtalen (feedbackmodtager)**
- **Én kollega observerer samtalen (feedbackgiver)**

Efter samtalen gives feedback ud fra konkrete observationer og et på forhånd aftalt fokusområde. Feedbacken skal gives på en anerkendende måde med fokus på læring og udvikling.

Download printmateriale via QR-kode
Konceptbeskrivelsen til kollegial feedback





DEL 3. INTRODUKTION TIL NYE MEDARBEJDERE

Denne del af håndbogen beskriver, hvordan inddragelses-agenter kan understøtte introduktionen af nyansatte medarbejdere til arbejdet med inddragelse af børn og unge.

Formålet er at give nye medarbejdere kendskab til de centrale principper og tilgange, der ligger til grund for kommunens arbejde med inddragelse af børn og unge. En tydelig introduktion kan bidrage til, at nye medarbejdere hurtigere bliver fortrolige med mindsettet omkring børneinddragelse og de kommunikative greb, som understøtter børnene og de unges oplevelser af at føle sig inddraget og hørt.

Inddragelsesagenter kan i den forbindelse bidrage med faglig sparring, refleksion og introduktion til konkrete øvelser og metoder, der anvendes i praksis.

Centrale principper i introduktionen af nye medarbejdere
Introduktionen af nye medarbejdere bør tage udgangspunkt i de centrale principper i arbejdet med inddragelse af børn og unge, som er introduceret i kompetenceudviklingsforløbet.

Mindsettet omkring børneinddragelse
Arbejdet med inddragelse af børn og unge tager afsæt i et mindset, hvor barnet eller den unge betragtes som en ligeværdig, men ikke ligestillet, medspiller. Det indebærer en opmærksomhed på eget børnesyn og en refleksion over, hvordan børnesynet påvirker måden, vi møder og taler til og om børnene og de unge på. En del af introduktionen bør derfor være at skabe bevidsthed om børne-synets betydning for børnene og de unges oplevelse af at blive lyttet til og inddraget.

Børn og unge har ret til at blive hørt i forhold, der vedrører dem og deres liv. I praksis handler det om at være nysgerrig på barnets perspektiv og skabe rammer, hvor barnet eller den unge kan give udtryk for sine oplevelser og meninger. Inddragelse bør samtidig forstås som en proces, der foregår løbende, og ikke kun i selve samtalen med barnet eller den unge.

En tillidsfuld relation og en tydelig kommunikation er også afgørende for, at børn og unge har mulighed for at deltage aktivt i samtaler. Det indebærer blandt andet, at den fagprofessionelle er tydelig om formålet med samtalen, anvender et sprog, der er tilpasset barnets alder og situation, og bidrager til at gøre samtalen så begribelig, håndterbar og meningsfuld som muligt for barnet eller den unge. Introduktionen bør derfor også have fokus på at udvide medarbejderens repertoire i samtaler med børn og unge, så de understøtter en udviklingsstøttende, inddragende og ligeværdig dialog.

Håndbog om inddragelse af børn og unge
Som en del af introduktionen til nye medarbejdere anbefales det, at Børns Vilkårs Håndbog om inddragelse af børn og unge (2026) udleveres til nyansatte. Håndbogen giver en introduktion til centrale pointer og konkrete redskaber i arbejdet med inddragelse af børn og unge. Efter gennemlæsning kan det være relevant at afholde et introduktionsmøde, hvor medarbejderen får mulighed for at stille spørgsmål og drøfte materialet med inddragelsesagenten.

Håndbog om inddragelse af børn og unge indeholder refleksionsspørgsmål og cases, som også kan anvendes som udgangspunkt for en faglig drøftelse og refleksion med den nye medarbejder.

Centrale budskaber
I introduktionen kan der med fordel lægges vægt på følgende budskaber:

- at barnet har ret til inddragelse og indflydelse på egne forhold jf. barnets lov og Børnekonventionen
- at børnesynet har afgørende betydning for inddragelse
- at inddragelse er en proces, der foregår løbende
- at en tillidsbaseret relation og et børnevenligt sprog er afgørende for, om børn og unge oplever sig inddraget og hørt
- at arbejdet med inddragelse af børn og unge kræver løbende refleksion og udvikling af praksis

E-læring som introduktion til nye medarbejdere
Børns Vilkår har desuden udviklet et e-learningsmateriale om inddragelse af børn og unge; Styrk børneinddragelsen. E-læringen kan anvendes som supplement til Håndbog om inddragelse af børn og unge (2026) og anbefales som en del af introduktionen til nye medarbejdere.

E-læringen findes her via QR-kode

Konkrete redskaber til arbejdet med inddragelse af børn og unge
Det kan have en positiv betydning at benytte konkrete redskaber, som er udarbejdet for at understøtte, at børn og unge oplever sig inddraget og lyttet til. På Videnscenter om børneinddragelse og udsatte børns hjemmeside findes forskellige konkrete redskaber i form af forberedelsesbreve, spørgeskemaer, skabeloner, videoer i børnehøjde mm., som kan anvendes af fagprofessionelle, der arbejder med børn og unge.

Website findes her via QR-kode

DEL 4. LITTERATUR OG BILAG

Anvendte referencer

Børns Vilkår (2026): Håndbog om inddragelse af børn og unge.

Gamst, Kari T. (2017): Professjonelle Barnesamtaler
– å ta barn på alvor. Universitetsforlaget, 2. utgave, Oslo.

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

Videnscenter om børneinddragelse og udsatte børns liv:
https://www.sbst.dk/boern/videnscenter-om-boerneinddragelse-og-udsatte-boerns-liv/redskaber

Anbefalet litteratur

Børnerådet (2016): Håndbog i børneinddragelse. Børnerådet.
https://www.boerneraadet.dk/vores-viden/2016/materialer/haandbog-i-boerneinddragelse/

Haack, Maja Natacha, Lisbeth Rask og Birthe Elholm (2016): Udviklingsstøttende samtaler med børn og unge i mistrivsel. Akademisk Forlag.

Jensen, Birgitte Schjær (2014): Inddragelse af udsatte børn og unge i socialt arbejde – reel inddragelse eller symbolsk retorik? Aalborg Universitet, Institut for Sociologi og Socialt Arbejde & CAFA.
https://viden.sl.dk/media/5335/birgittesjensenepub17112014.pdf

Øvreeide, Haldor (2009): At tale med børn - Metodiske samtaler med børn i svære livssituationer. 3. udgave.
København: Hans Reitzels Forlag.

BILAG 1. PRÆSENTATION AF ROLLEN SOM INDDRAGELSESAGENT

Nedenstående er inspiration til en præsentation af dig som inddragelsesagent i dit team. Tilføj eller ændr gerne, så din præsentation passer til dig, dit team og din kommune.

Hvad er en inddragelsesagent og hvad kan I forvente af mig?
Hvad er din rolle og opgaver ud fra de givne rammer. Det kunne fx være noget i stil med (tilpas så det passer til dig, dit team og din kommune): "Min rolle som inddragelsesagent er at understøtte, at det vi har været igennem på kompetenceudviklingsforløbet (eller rådgivningsforløbet), bliver omsat til praksis og at vi fastholder et særligt fokus på barnets perspektiv. Jeg er ikke ekspert, men facilitator. Min opgave er at skabe rammer for refleksion og øvelser, hvor vi sammen bringer vores faglighed i spil og hjælper hinanden med at holde fokus på barnets perspektiv i hverdagen."

Hvad har jeg, som inddragelsesagent, brug for fra jer?
Skriv her fx noget om faglighed, erfaringer, aktiv deltagelse og opbakning.

Øvelser og fælles refleksion
Skriv kort om hvilke beslutninger om øvelser mm., der allerede er truffet i dit team/din kommune og hvad der endnu ikke er besluttet. Plus lidt om, hvordan I inddragelsesagenter arbejder sammen på tværs af teams.

Afrunding
Fortæl noget om hvad der skal til for at lykkes med implementering (fx at I kun kan lykkes, hvis I gør det sammen). Nævn også hvad I fx allerede er lykkes med at implementere, hvordan jeres erfagruppe som inddragelsesagenter fungerer (hvis I har en sådan) og hvornår kollegaerne kan forvente at høre mere.

BØRNS VILKÅR

Kolofon

Ansvarshavende redaktør: Team inddragelse
Redigering: Kirsten Graakjær, Jette Larsen, Signe Bressendorff
Layout: AntonMaria – Visuel kommunikation / Maria Lykke Antonsen
Illustrationer: Mads Ortmann
Billede: Istock images
Udgivelsesår: Marts 2026