

# Styrk den tværprofessionelle indsats

Guide til relationel koordinering i den tidlige  
indsats på skolerne



## **Styrk den tværprofessionelle indsats**

Guide til relationel koordinering i den tidlige indsats på skolerne

Layout: Dansk Sygeplejeråd 16-02

Copyright © Dansk Sygeplejeråd 2016

Alle rettigheder forbeholdes.

Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.

# Forord

Der er et stort samfundsmæssigt ønske om at sikre fysisk, social og mental sundhed for alle børn og unge. Det ses især ved det øgede fokus på styrkelse af børns og unges robusthed.

Vi ved fra nyere undersøgelser, bl.a. fra Vidensråd for Forebyggelse, at mentale helbredsproblemer udgør en stor sygdomsbyrde hos børn og unge, herunder trivselsproblemer med psykiske og psykosomatiske symptomer og ensomhed. Samtidig viser KORAs undersøgelse fra 2015, at sårbare børn med vanskelige opvækstvilkår klarer sig markant dårligere i grundskolen end deres jævnaldrende, og at der er forskel på kommunernes evne til at løfte de sårbare børns faglige resultater.

Der er et forbedringspotentialer i forhold til at løfte den tidlige forebyggende og helhedsorienterede indsats med inddragelse af børn, unge og deres forældre. Det er en udfordring, der ikke kan løftes af en enkel faggruppe, men kræver et systematisk, tværprofessionelt samarbejde.

Derfor har vi som faglige organisationer indgået et partnerskab for at understøtte børns og unges mentale sundhed, oplevelsen af en god barndom og evnen til at kunne tackle hverdagens udfordringer. Vores fælles mål er:

- *At understøtte alle børns og unges sundhed og evne til at kunne tackle de udfordringer de møder, så eleven uanset baggrund kan tilegne sig kundskaber, færdigheder og arbejdsmetoder, der bidrager til elevens udvikling og ruste eleven til at blive en engageret samfundsborgere, der opbygger stærke sociale relationer og gennemfører en uddannelse.*

Vi skal løfte kvaliteten i den forebyggende indsats ved at styrke samarbejdet mellem de faglige ressourcepersoner, der er omkring barnet og den unge i skolen og i samarbejdet med familien.

Alle fagprofessionelle har deres særlige opgaver i forhold til barnet og den unge i skolen, men et godt resultat beror på, at man kan samarbejde om en fælles opgave – et fælles mål.

>>

Det handler om relationer og kendskab til hinandens fagligheder og roller. Her kan det praksisnære værktøj, relationel koordinering, være med til at optimere samarbejdet.

Målet med denne guide er at hjælpe til at komme i gang med etablering af et lokalt, systematisk og tværprofessionelt samarbejde gennem fokus på relationel koordinering.

God læselyst og kom godt i gang.

Venlig hilsen

*Danmarks Lærerforening, Skolelederforeningen, Pædagogiske Psykologers Forening, Foreningen af Tale-Høre lærere i Folkeskolen, Dansk Socialrådgiverforening, Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, Dansk Tandplejerforening, Dansk Psykologforening, Foreningen af Universitetsuddannede Audiologopæder, Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker, Foreningen for ledere af sundhedsordninger for børn og unge i Danmark og Dansk Sygeplejeråd.*

# Introduktion

## **Hvem henvender guiden sig til?**

Denne guide henvender sig til de beslutningstagere, ledere og fagprofessionelle, der til dagligt har en rolle at spille over for det enkelte barn og i særdeleshed det udsatte barn.

**Skoleledere** eller andre, der har rollen som **tovholdere** for det tværprofessionelle samarbejde. Det er jeres opgave at sikre regelmæssige møder og fagligt respektfulde relationer mellem de fagprofessionelle på jeres skole. Guiden her sigter især på jer, og vi håber, at den kan bidrage til at give et overblik samt konkrete ideer til at styrke den tidlige indsats gennem det tværprofessionelle samarbejde.

**Ledere og beslutningstagere** i forvaltningen. Det er jeres ansvar at bane vejen for, at der både er ressourcer og strukturer, der kan skabe en ramme om det tværprofessionelle samarbejde. Enhver kommune skal gennemgå den øvelse, hvor lederne går i dialog med medarbejderne om, hvordan den fælles opgave skal prioriteres på skolen. Det vil styrke den tidlige indsats og understøtte, at barnet og familien hurtigt, trygt og mest muligt kvalificeret får den rette opmærksomhed.

**Fagprofessionelle**, det vil sige jer, der er omkring børnene i hverdagen: lærere og pædagoger samt jer, der fungerer som ressourcepersoner, dvs. socialrådgivere, sundhedsplejersker, psykologer, tale- og hørelærere, audiologopæder, tandplejere m.fl. Det er vores håb, at I vil bruge guiden til at få et overblik over, hvem I kan tale med om jeres mulige bekymringer. Vi håber også, I vil være med til at skubbe på over for jeres kollegaer, ledelser og bestyrelser i forhold til at få skabt et stærkt, tværprofessionelt samarbejde omkring de børn, der har brug for en indsats.

## **Barnets Reform og mulighederne for en tidlig tværfaglig indsats**

Når vi skal styrke den tidlige indsats, er det af afgørende betydning at få inddraget familien hurtigst muligt. Men før vi inddrager familien, så kan det være en fordel at få afklaret og kvalificeret den enkelte medarbejders spæde bekymring.

Hvad er barnets helhedssituation? Hvordan får vi inddraget forældrene bedst? Hvem har gode relationer til familien? Kan der laves en lokal indsats? Skal der laves en underretning? Et kvalificeret svar på disse spørgsmål kræver et struktureret, tværprofessionelt samarbejde mellem de fagprofessionelle, der er omkring barnet.

Det er ledelsens ansvar at sikre, at ressourcer og rammer er på plads for det tværprofessionelle samarbejde så der kan ske en kvalificeret indsats. Det må ikke være op til den enkelte fagprofessionelle selv at opsøge viden og sparring.

Med Barnets Reform i 2011 kom der en skærpet underretningspligt i § 153, og muligheden for at videregive privat information en enkelt gang uden forældrenes samtykke i § 49a.

I december 2015 offentliggjorde Socialstyrelsen en evaluering af § 49a og § 153<sup>1</sup>, der konkluderer, at kendskabet til og indsatsen omkring implementeringen af § 153 har været en succes. Der er et meget stort kendskab til paragraffen blandt de fagprofessionelle, ledelserne og de myndighedsansvarlige. Til gengæld er kendskabet til § 49a markant mindre. Derfor har der også været en ujævn og mangelfuld implementering. Evalueringen pegede på, at sparringen med andre fagprofessionelle bliver tilfældig og oftest uformel. Det vil sige sparring på gangen, i forlængelse af et møde eller via en kort mailudveksling etc. Konsekvensen er, at der kun i ringe grad finder en struktureret, tværfaglig kvalificering sted, når en fagprofessionel har en begyndende bekymring.

Når vi arbejder seriøst med at udvikle det tværprofessionelle samarbejde, så giver det muligheder for at kvalificere en mulig bekymring. Dermed står vi også bedre i forhold til at tilrettelægge en rettidig og kvalificeret indsats, inddrage

---

1 Evaluering af servicelovens § 49 a. og § 153, BDO, Socialstyrelsen, december 2015

forældrene og vurdere behovet for en eventuel underretning eller andre støtteligheder. Det er vigtigt både fagligt og etisk at arbejde på at få samtykke fra forældrene til en tværprofessionel drøftelse af deres barns udfordringer.

På de følgende sider giver vi et bud på en guide til, hvordan I kan styrke den relationelle koordinering blandt fagprofessionelle, og derved styrke en systematisk, forebyggende tværprofessionel indsats over for børn og unge i mistrivsel.



# Guide til relationel koordinering

Guiden indeholder først en kort metodisk introduktion til begrebet relationel koordinering. Herefter kommer fire trin til at komme i gang med relationel koordinering.

## Hvad er relationel koordinering?

Relationel koordinering er ikke en mirakelkur. Det er en teori og en metode, der sætter barnet eller den unge (borgeren) i centrum ved at styrke koordineringen mellem de fagprofessionelle, der er omkring barnet eller den unge (borgeren) og dermed styrker den tidlige indsats.

Begrebet relationel koordinering er fostret af den amerikanske professor Jody Hoffer Gittell og har de seneste år nydt stor udbredelse herhjemme, især i den offentlige sektor.

Jody Hoffer Gittell definerer koordinering som styringen af de indbyrdes afhængigheder mellem opgaver, mens relationel koordinering er styringen af indbyrdes afhængigheder mellem de mennesker, der udfører disse opgaver. Derfor er kvaliteten både i kommunikationen og i relationen yderst vigtig, for at sikre, at information videregives, modtages og at der bliver reageret herpå.

## Hvorfor relationel koordinering?

Det er en tænkning, der specielt har vundet frem ved opgaveløsninger, der inddrager mange fagprofessionelle, roller og opgaver omkring borgerne og som rummer en vis grad af tværfaglighed, omskiftelighed og tidspres.

Nogle er tæt på borgeren i det daglige, mens andre har specialiserede roller. Nogle kan tage beslutninger, mens andre kan påvirke dem.

Hvis man styrker koordineringen af relationerne og kommunikationen mellem disse aktører, har forskning vist, at det fører til færre fejl, øget kvalitet og stigende tilfredshed blandt både borgere og fagprofessionelle.



**Relationel koordinering** har som mål at sikre det bedst mulige samspil mellem aktører fra forskellige professioner på tværs af organisatoriske skel gennem kendskab og faglig respekt for hinanden. Teorien opererer med tre kernebegreber som forudsætning for, at dette kan ske:

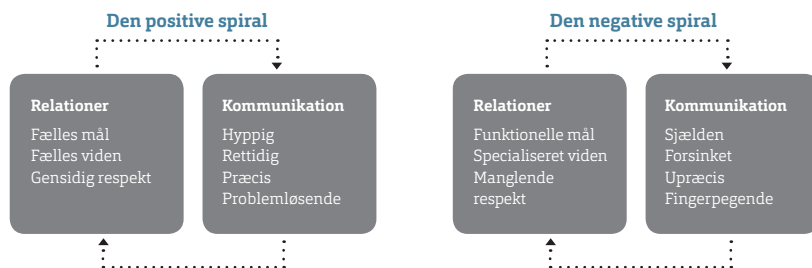
- Fælles mål
- Fælles viden
- Gensidig respekt

De tre forudsætninger skabes og vedligeholdes gennem kommunikation (møder, samtaler, mails, intranet etc.). Kommunikationen skal, for at den relationelle koordinering kan lykkes, være:

- Hyppig
- Rettidig
- Præcis
- Problemløsende

Det er centralt i teorien, at relationerne og kommunikationen gensidigt påvirker og forstærker hinanden. Teorien skitserer to mulige udfald. En positiv og en negativ spiral, som fremgår af figur 1.

**Figur 1. Den positive og den negative spiral i relationel koordinering**



Kilde: Jody Gittel, *Relational Coordination Research Collaborative*

### **Et netværk, der gør en forskel**

Der udpeges en tovholder for den relationelle koordinering af det tværprofessionelle samarbejde. Tovholderen er ansvarlig for netværket af fagprofessionelle, som hver især har et særskilt fagligt syn på barnet og den unge (borgeren).

Tovholderen har især fokus på, hvordan relationerne og kommunikationen mellem de involverede fagprofessionelle styrkes bedst muligt. Det er vigtigt, at skabe for en positiv relation, hvor de fagprofessionelle anerkender og respekterer hinandens fagligheder samt har tillid til hinanden i opgaveløsningen. Det er ligeledes betydningsfuldt for kommunikationen, at tovholderen inddrager de fagprofessionelle i forhold til at tilrettelægge de kommunikative procedurer, skabe en problemløsende og konstruktiv samarbejdsform samt finde den rette balance mellem skrift og tale. Alt sammen i en anerkendende og nysgerrig form.

Hvert barn og ung (borger) er unik. Derfor skal individuelle løsninger findes hver gang, og de mest kvalificerede svar kommer i et samarbejde med netværket af fagprofessionelle. Relational koordinering er en tilgang til dette arbejde.

Ved regelmæssige møder i netværket kan eksisterende sager drøftes, men det er også her at § 49a kan anvendes mere systematisk, så fagprofessionelle, der har en mulig bekymring for et barn eller en ung, kan få kvalificeret sparring på deres bekymring en enkelt gang inden forældre inddrages.

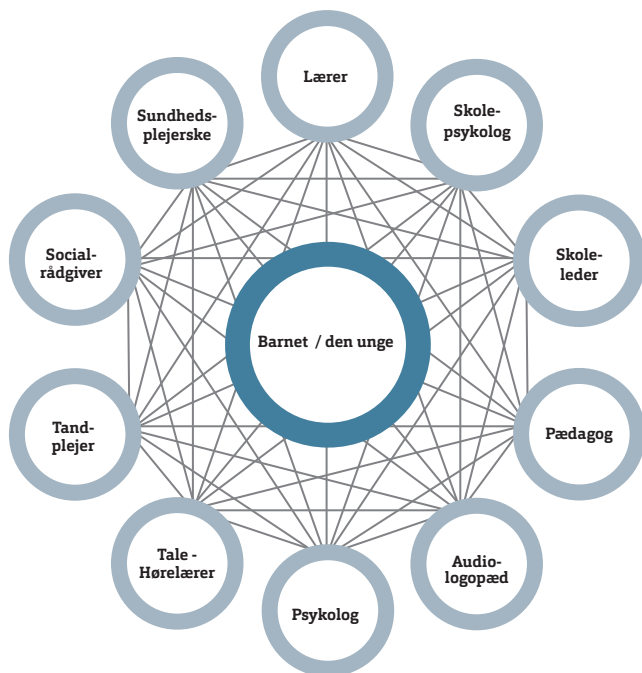
### **Første trin – lav et netværksskort**

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

Tegn selv et netværkskort med alle aktører og placer barnet eller den unge i midten. I figur 2 ses et eksempel på netværkskort. Det er vigtigt, at de fagprofessionelle ikke ser barnet eller den unge som et problem i sig selv, men som et barn eller ung, der viser tegn på mistrivsel.

---

**Figur 2. Netværkskortet. Mulige aktører i den tidlige indsats. Jody Gittell**



## Andet trin - afdæk kommunikationen

Relationel koordinering bygger på fire principper for god kommunikation: *Hyppig, rettidig, præcis og problemløsende*. Du kan være med til at understøtte det tværprofessionelle netværk ved at styrke kommunikationen, der hvor den er svag i dag.

I det ovenstående netværk kort har du forbundet alle aktørerne. Men dels er det jo slet ikke sikkert, at f.eks. tandplejeren har nogen relation til socialrådgiveren, dels siger en streng jo ikke meget om kvaliteten af den relation.

Hvis aktørerne har deres daglige eller ugentlige gang på en skole, så er det langt nemmere at mødes både regelmæssigt og med kort varsel. Jo længere en aktør er fra den daglige kontakt, des sværere er det at koordinere regelmæssige og spontane møder. Det kræver derfor en mere systematisk og vedholdende indsats.

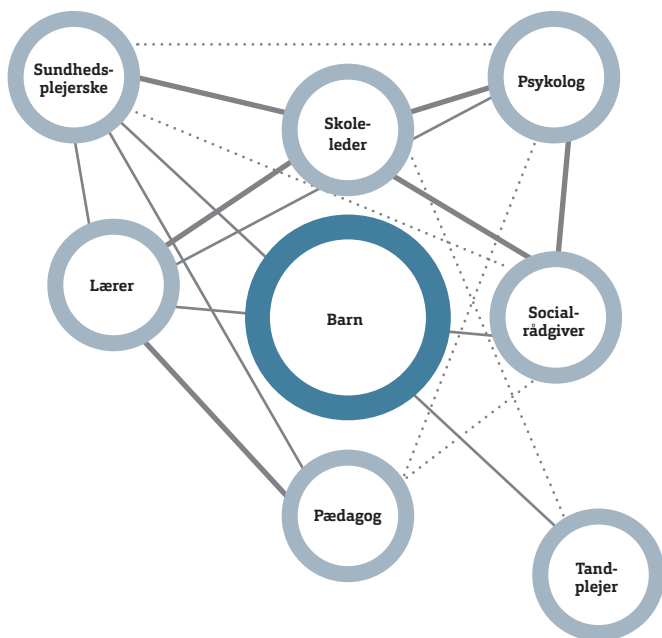
Nu skal du forbinde de forskellige aktører i dit netværk kort ud fra kvaliteten af den relation og kommunikation, som de hver især har mellem sig. Herved kan du få et overblik over, hvor du kan sætte ind for at koordinere relationerne yderligere.

1. De har ingen berøring med hinanden. Så laver du ingen forbindelse mellem dem.
2. De har et kendskab til hinanden og hinandens faglighed, men har ingen regelmæssig kontakt med hinanden.  
Så tegner du en stiplede linje .....
3. De har løbende adgang til hinanden, fordi de er samtidigt på skolen.  
Så tegner du en tynd ubrudt linje. \_\_\_\_\_
4. De deltager i samme formelle møde fora, hvor de har mulighed for at drøfte det enkelte barn.  
Så laver du en fed, ubrudt linje. \_\_\_\_\_

I figur 3 ses et eksempel på, hvordan dit netværkskort kan se ud. Her kan du se, at der er aktører, der kun har meget få muligheder for at skabe en relation og dermed en kommunikation, som er hyppig, rettidig, præcis og problemløsende.

---

**Figur 3. Et eksempel på aktørers relationer i netværkskortet**



### **Tredje trin – skab bedre relationer**

Som tovholder har du fokus på at udvikle kvaliteten i relationerne mellem de fagprofessionelle, så der opnås en anerkendelse og respekt for hinandens fagligheder og bidrag til indsatsen. Det gøres ved at sætte dialogen om fælles mål, viden og gensidig respekt på dagsorden på det tværprofessionelle møde. Det handler grundlæggende om at forstå, hvordan ens eget arbejde indgår i en større sammenhæng.

#### **Fælles mål**

Det er afgørende, at I som fagprofessionelle sammen finder frem til det overordnede fælles formål med samarbejdet og det konkrete fælles mål for barnet og den unge i mistrivsel. I kommer med hver jeres faglighed og forståelse af, hvad der er rigtigt for at gøre en forskel for barnet. Derfor er dialogen om målet med den fælles indsats vigtig for at kunne løse opgaven sammen.

#### **Fælles viden**

Der er også behov for viden om og forståelse af hinandens faglighed, vilkår og måder at løse opgaver på for at kunne samarbejde. Viden om de andres perspektiv og bidrag til den fælles opgaveløsning gør det lettere at kommunikere og levere, hvad der er brug for, på rette tidspunkt.

#### **Gensidig respekt**

Der er afgørende, at I oplever respekt og anerkendelse af hinandens arbejde og bidrag til indsatsen for at højne kvaliteten i relationen. Alles bidrag er vigtige for at komme i mål med indsatsen, og de skal derfor tages alvorligt for at sikre en præcis og problemløsende kommunikation.

### **Fjerde trin – styrk kommunikationen**

I den følgende del af guiden er der nogle praktiske råd til at styrke den relationelle koordinering med udgangspunkt i de fire principper for god kommunikation. Hyppighed, rettidighed, præcis og problemløsende. Den stærkeste relationelle koordinering sker, når der er faste strukturer og rammer for det tværprofessionelle samarbejde.

Rådene her er i lige så høj grad tænkt som nogle overordnede anbefalinger, som du kan overveje i det tværprofessionelle samarbejde for at finde frem til en øget relationel koordinering. Målet er at skabe en bedre og rettidig tidlige indsats.

### **Hyppighed**

Dette handler om mødestrukturer: De aktører, der ikke er en del af hverdagen på skolen, bør inviteres regelmæssigt med til møder for derved at øge kendskabet til hinanden og muligheden for at drøfte bekymringer.

Det helt centrale er, at der er styr på mødeindkaldelser og strukturer omkring møderne.

- Har alle de specialiserede fagprofessionelle fælles møder i kalenderen?
- Er der klarhed og enighed om mødestrukturer?

Hvis ikke der holdes et snævert fokus på mødestrukturen, så risikerer mange møder at blive udsat og i sidste ende kan det betyde, at vi ikke får kvalificeret de mulige bekymringer, der kan være.

### **Rettidighed**

Selvom I har regelmæssige møder i det tværprofessionelle samarbejde, så kan direkte kontakter mellem ressourcepersoner mellem møderne være afgørende for en rettidig indsats. Italesæt dette på et møde og drøft, hvordan og under hvilke omstændigheder, I kan tage fat i hinanden. Det handler om at inddrage hinanden, når der opstår ny viden eller tages nye beslutninger omkring barnet, som kan have betydning for andre i netværket.

Du kan fremme synligheden af netværket via:

- **Profiler på kommunens interne platform** - Sørg for, at ressourcepersoner og myndighedsansvarlige er synlige på kommunens interne platform med en profil, der beskriver vedkommendes rolle og kompetencer.
- **Fysisk synlige profiler - roller og kompetencer** - Genbrug de samme profiler i print og placer dem på et synligt sted. Brug f.eks. opslagstavlen på lærerværelset.

Begge dele gøres for at understøtte, at både netværkets deltagere og andre aktører har et kendskab til ressourcepersonerne og de myndighedsansvarlige og adgang til direkte kontakt. Det kan stimulere til yderligere dialog omkring de udsatte børn - også mellem de formelle møder.

Du skal sørge for, at relevante aktører bliver inddraget, hvis der sker en udvikling i en sag, der har betydning for dem. Hvis f.eks. en medarbejder burde få en tilbagemelding fra den myndighedsansvarlige, fordi der er faldet en afgørelse eller sket noget andet markant.

### **Præcis**

Præcis kommunikation handler her om den måde, som møder bliver afviklet og faciliteret på:

- Start mødet med at gennemgå de forskellige punkter på dagsordenen. Brug tre-fem minutter på at gennemgå dagsordenen inden mødets start og lad de personer, der har mødepunkter, kort ridse op, hvad de går ud på. Sådan skaber man et fælles, mentalt kort over mødets retning og mål.
- En dagsorden, som er kendt og accepteret af alle deltagere, er en forudsætning for at sikre fokus på at skabe de bedst mulige løsninger sammen.
- Tag mødeledelse alvorligt og få styr på ordet. Undgå, at samtalen går i ring eller kommer på afveje. Det giver mulighed for at komme dybere ned i de faglige drøftelser, før der springes til at placere et ansvar og hastes videre til næste punkt.
- Sørg for, at alle, der er tilstede på mødet, er blevet introduceret for hinanden. Vær opmærksom på at få alle nye personer godt ind i rummet.
- Hav fokus på, at alle kommer til orde. Ingen skal sige noget bare for at sige noget, men vi kan heller ikke helt vide, om der ville kunne kastes nyt lys på en sag, hvis flere havde budt ind. Sørg for ind imellem at bede om tanker eller reaktioner fra deltagere, selvom de ikke markerer.



### **Problemløsende**

Dette drejer sig om dagsordenen og deltagerkredsen. Der skal være klare procedurer. Der må ikke herske tvivl om, hvilken status mødet har, hvem der deltager og hvor lang tid, der er afsat, samt hvem der har ansvaret for at følge op på beslutninger. Helt centralt er det, at der er en myndighedsrepræsentant til stede, hvis der skal tages beslutninger om et barn.

Som mødeansvarlig skal dit vigtigste fokus altid være, at mødet skaber den bedst mulige løsning. Det vil sige en løsning, hvor alle relevante ressourcepersoner er blevet hørt, hvor der er blevet placeret et tydeligt ansvar, og hvor myndighedsopgaven er afklaret og operationaliseret. Det er vigtigt, at mødereferater bliver udformet på en måde, så alle kan anerkende det besluttede.

### **Vigtige pointer**

Relationel koordinering virker, fordi det skaber en organisationskultur, der understøtter læring og forbedrer samarbejdsprocesser på tværs i organisationen.

Det betyder, at den relationelle koordinering er et praksisværktøj, der fordrer en kontinuerlig proces, hvor ledelsen skal gå forrest og prioritere rammerne for og understøtte en lærende og samarbejdende kultur. De involverede fagprofessionelle skal ligeledes være meget team-orienterede og prioritere synergieffekten af det tværprofessionelle samarbejde.

Værdien af relationel koordinering skal måles på, om det fremmer det tværprofessionelle formål og det tværprofessionelle samarbejde, så indsatsen skaber merværdi for barnet eller den unge (borgeren).

For dig, der ønsker mere viden om relationel koordinering, henvises der til referencelisten.

# Referencer

1. Danmarks Pædagogiske Universitetsskole ved Aarhus Universitet, København 2010. Mental sundhed i skolen. Evidensbaseret grundlag for fremme af børns mentale sundhed
2. Bak, Poul Lundgaard, Robusthed.dk er udviklet som en del af Forskningsprogrammet for Mental Børnesundhed finansieret af Trygfonden. [www.robusthed.dk](http://www.robusthed.dk)
3. Jody Hoffer Gittel, Professor, Brandeis University Director, Relational Coordination Research Collaborative. <http://rcrc.brandeis.edu/>
4. Jody Hoffer Gittel, 2012. Effektivitet i sundhedsvæsenet - samarbejde, fleksibilitet og kvalitet
5. KL, marts 2015. De udsatte børn – Fremtiden er deres
6. KORA 2015. Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning. Sårbare børn – hvem er de, hvor bor de, og hvordan klarer de sig i skolen?
7. KORA 2013. Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning. Opkvalificering af den tidlige indsats – ved tidlig opsporing af børn i en socialt udsat position
8. Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, LBK nr 1534 af 11/12/2015 Bekendtgørelse af lov om folkeskolen
9. Socialstyrelsen, 2015. Evaluering af Serviceloven. § 49a om udveksling af oplysninger uden forældresamtykke, § 153 om den skærpede underretningspligt
10. Socialstyrelsen. Dialog om tidlig indsats. Udveksling af oplysninger i det tværfaglige SSD-samarbejde og fagpersoners underretningspligt.
11. Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet, 2015. Skolebørns undersøgelsen 2014
12. Sundhedsstyrelsen, 2012. Sociale forholds betydning for håndtering af børn med kronisk sygdom.
13. Sundhedsstyrelsen, 2012. Forebyggelsespakke. Mental sundhed.
14. Sundhedsstyrelsen, 2012. Sociale forholds betydning for håndtering af børn med kronisk sygdom.
15. Sundhedsstyrelsen, 2011. Psykisk mistrivsel blandt 11 – 15-årige – bidrag til belysning af skolebørns mentale sundhed.
16. Sundhedsstyrelsen, 2011. Vejledning om forebyggende sundhedsydelse til børn og unge.
17. Vidensråd for Forebyggelse, 2014. Børn og unges mentale helbred.
18. Væksthus for Ledelse, [www.lederweb.dk](http://www.lederweb.dk). Relationel koordinering – ledelse af et effektivt samarbejde.

## Lovteksten

---

- § 49 a.** Skole, skolefritidsordning, sygeplejersker, sundhedsplejersker, læger, tandlæger og tandplejere ansat i den kommunale sundhedstjeneste, dagtilbud, fritidshjem og myndigheder, der løser opgaver inden for området for udsatte børn og unge, kan indbyrdes udveksle oplysninger om rent private forhold vedrørende et barns eller en unges personlige og familiemæssige omstændigheder, hvis udvekslingen må anses for nødvendig som led i det tidlige eller forebyggende samarbejde om udsatte børn og unge.
- Stk. 2. Udveksling af oplysninger efter stk. 1 til brug for en eventuel sag, jf. kapitel 11 og 12, om et konkret barn eller en ung kan ske én gang ved et møde. I særlige tilfælde kan der ske en udveksling af oplysninger mellem de myndigheder og institutioner, der er nævnt i stk. 1, ved et opfølgende møde.
- Stk. 3. Selvejende eller private institutioner, private klinikker eller friskoler, som løser opgaver for de myndigheder, der er nævnt i stk. 1, kan indbyrdes og med de myndigheder og institutioner, der er nævnt i stk. 1, udveksle oplysninger i samme omfang som nævnt i stk. 1.
- Stk. 4. De myndigheder og institutioner, der efter stk. 1-3 kan videregive oplysninger, er ikke forpligtede hertil.
- § 153.** Personer, der udøver offentlig tjeneste eller offentligt hverv, skal underrette kommunalbestyrelsen, hvis de under udøvelsen af tjenesten eller hvervet får kendskab til eller grund til at antage,
- 1) at et barn eller en ung under 18 år kan have behov for særlig støtte,
  - 2) at et barn umiddelbart efter fødslen kan få behov for særlig støtte på grund af de vordende forældres forhold,
  - 3) at et barn eller en ung under 18 år kan have behov for særlig støtte på grund af barnets eller den unges ulovlige skolefravær eller undladelse af at opfylde undervisningspligten, eller
  - 4) at et barn eller en ung under 18 år har været udsat for overgreb.
- Stk. 2. Social- og indenrigsministeren kan fastsætte regler om underretningspligt for andre grupper af personer, der under udøvelsen af deres erhverv får kendskab til forhold eller grund til at antage, at der foreligger forhold, som bevirker, at der kan være anledning til foranstaltninger efter denne lov. Social- og indenrigsministeren kan endvidere fastsætte regler om, at andre grupper af personer har underretningspligt efter stk. 1, nr. 2, i forbindelse med aktiviteter uafhængigt af deres erhverv.



#### **Guiden er udarbejdet i partnerskab med:**

Dansk Socialrådgiverforening  
Dansk Sygeplejeråd  
Skolelederforeningen  
Danmarks Lærerforening  
Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund  
Dansk Psykologforening  
Dansk Tandplejeforening  
Foreningen af ledere af sundhedsordninger for børn og unge i Danmark  
Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker  
Pædagogiske Psykologers Forening  
Foreningen af Universitetsuddannede Audiologopæder  
Foreningen af Tale-Hørelærere i Folkeskolen

#### **Guiden er udarbejdet i samarbejde med:**

Wanscher & Nielsen, Andreas Rønne Nielsen / Partner [www.wogn.dk](http://www.wogn.dk)