



INKLUSION MELLEM PÆDAGOGIK OG ARBEJDSMILJØ

*Erfaringer og inspiration fra
et forskningsprojekt*



AARHUS UNIVERSITET

team **arbejdsliv**

B U P L



Undersøgelsen og udgivelsen er finansieret af
BUPL's forskningsmidler.

B U P L



For yderligere information:

Konsulent Rikke Eggert Lauth – rla@bupl.dk

Redaktion: Kasper Anthon Sørensen – kps@bupl.dk

Forskningsprojektet bag hæftet er udført af:

Karen Albertsen (TeamArbejdsliv)

Hans Jørgen Limborg (TeamArbejdsliv) og

Björg Kjær (Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse,
DPU, Aarhus Universitet)

Find forskningsrapporten og mere viden om inklusion her:

bupl.dk/inklusion

Se flere inspirationshæfter om ny forskning på: **bupl.dk/inspiration**

ISBN: 978-87-7738-236-9

Grafisk design: Jeanne Olsen

Foto: Alle billeder er modelfotos af Jens Hasse. Foto på side 5, 12 og 15 er af colourbox

Tryk: Stenby Tryk A/S

FORORD

inklusion og arbejdsmiljø

Ligeså stor en glæde og tilfredsstillelse det er, når det lykkes at hjælpe et barn godt videre i verden, ligeså smerteligt er det, når det ikke lykkes. Kravet om øget inklusion i daginstitutionerne giver store udfordringer for medarbejderne, og det er langt fra alle steder, at inklusion lykkes lige godt. Det kan have store omkostninger for alle involverede.

Udgangspunktet for det forskningsprojekt, som dette hæfte bygger på, var, at inklusion, pædagogik, arbejdsmiljø og samarbejde hænger sammen og bør tænkes sammen. Det er en antagelse, som i høj grad er blevet bekræftet og uddybet af resultaterne fra projektet. Et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø kan understøtte et vellykket inklusionsforløb, mens et dårligt psykisk og fysisk arbejdsmiljø kan vanskeliggøre inklusionen. Samtidig kan erfaringer med vellykket inklusion bidrage positivt til udviklingen af det psykiske arbejdsmiljø, mens mislykkede inklusionsforløb i høj grad kan bidrage til at gøre det psykiske arbejdsmiljø endnu dårligere.

Derfor er det så vigtigt at tænke inklusion, pædagogik, arbejdsmiljø og samarbejde sammen lige fra starten.

Hæftet her er tænkt som inspiration til medarbejdere og ledere i daginstitutioner samt ansatte i den kommunale

børne- og unge forvaltning og andre professionelle, som arbejder med inklusion på det almen-pædagogiske område. Der er ingen lette løsninger! Der er ikke én rigtig måde at gribe inklusion an på. Børn er forskellige, og institutioner og kommuner er forskellige. Inklusion er en kompleks sag, som berører mange parter, og hvor ressourcer og økonomi sætter rammerne for det mulige. Men inden for disse rammer er der som regel et rum for udvikling og forandring. Vi håber med dette hæfte at kunne inspirere arbejdet med udvikling af fælles faglighed omkring inklusion og arbejdsmiljø. Hæftet er ikke nogen "how-to-do" guide i inklusion, men er beregnet til at læserne bruger, hvad de finder meningsfuldt i netop deres hverdag og situation.

Vi skylder en stor tak til de 10 institutioner, som har bidraget til projektet med dyrebar tid, og ikke mindst med hudløse og bevægende historier og gode refleksioner om børn og voksnes arbejde for at få institutioner og børn til at fungere sammen.

Også tak til BUPL, som har taget initiativ til projektet om arbejdsmiljø og inklusion, og som hele vejen igennem har bidraget positivt til, at det kunne gennemføres.

Hans Jørgen Limborg, Bjørg Kjær & Karen Albertsen

KORT OM PROJEKTET BAG

Dette inspirationshæfte er baseret på forskningsprojektet ”Inklusion – mellem pædagogik og arbejdsmiljø”, som er udført af TeamArbejdsliv og Aarhus Universitet i 2014/2015. Projektet er finansielt støttet af BUPL. Forskerne bag projektet var på besøg i 10 daginstitutioner (0-6 år) landet over, hvor de gennemførte historieværksteder med dele af personalet. I historieværkstedet fortalte deltagerne om deres erfaringer med to inklusionsforløb – et, som var vellykket og et, som var mindre vellykket. Erfaringer og historier, som de kom frem igennem historieværkstederne, er samlet og bearbejdet som cases i en rapport. Du kan finde rapporten her: bupl.dk/inklusion

Sådan læser du hæftet

Midtersiderne i hæftet er delt i tre dele, som hver fokuserer på de aktører, som skal samarbejde, hvis inklusionen skal blive vellykket: forvaltningen og skolen, forældrene, personalet internt i institutionen. Alle tre dele indeholder anbefalinger og refleksionsspørgsmål, som er tænkt som en hjælp i det daglige arbejde med inklusion. Hæftet indtager flere cases fra forskningsprojektet.

Ny forskning om inklusion – nu med arbejdsmiljø

Projektet bag dette inspirationshæfte havde til formål at undersøge, hvordan det psykiske arbejdsmiljø og inklusionsarbejdet påvirker hinanden. Undersøgelser fra BUPL peger på, at inklusion opleves, af såvel pædagoger som ledere, som en af de helt store udfordringer i hverdagen. Kravet om øget inklusion er med til at presse arbejdsmiljøet, særligt hvis rammerne for en vellykket inklusion ikke er til stede. Oplevelsen er, at der mangler ressourcer, viden og kompetencer til at løse inklusionsopgaven tilfredsstillende.

Disse udfordringer afspejles i projektets resultater, som viser, at der er en klar gensidig sammenhæng mellem et godt psykisk arbejdsmiljø og en vellykket inklusionsindsats. Således er et godt psykisk arbejdsmiljø medvirkende til at sikre vellykkede inklusionsforløb samtidig med, at vellykkede inklusionsforløb er med til at styrke det psykiske arbejdsmiljø. Omvendt kan mislykkede inklusionsforløb få en negativ betydning for arbejdsmiljøet, fordi mislykkede forløb kan medføre en stor psykisk belastning for personalet. Dette bliver til en nedadgående tabsspiral, hvorimod positive inklusionsforløb skaber en opadgående gevinstspiral, som gavner det generelle arbejdsmiljø i institutionen.

A blue spiral graphic with text in the center. The spiral is composed of many small, overlapping rectangular segments that create a sense of depth and movement. The color transitions from a dark blue in the center to a lighter, almost white blue at the outer edge. The text is centered within the spiral.

DEN GODE SPIRAL:

Gode pædagogiske ressourcer,
god ledelse og godt samarbejde,
vellykket inklusion, ny læring og faglig
stolthed, bedre udnyttelse af kompetencerne

DEN NEGATIVE SPIRAL:

Manglende pædagogiske ressourcer,
konflikter og samarbejdsproblemer,
mislykket inklusion, afmagt og håbløshed,
dårlig kompetence- og ressourceudnyttelse

Fra fokus på det enkelte barn til fokus på hele institutionen

Forskningsprojektet viser, at måden at tænke og arbejde med inklusion på har ændret sig markant de senere år. Førhen var der fokus på børn, som skulle 'inkluderes'. Fokus lå på det enkelte, problematiske barn, og ressourcerne kom ofte i form af en støttepædagog. I dag er fokus på inklusion langt mere helhedsorienteret, og udgangspunktet for institutionernes arbejde med inklusion er hele børnegruppen. Ressourcerne tildeles mange steder ikke alene det enkelte barn, men hele institutionen ud fra tanken om, at inklusion er et fælles anliggende. Der er samtidig en erkendelse af, at almenpædagogikken kan rigtig meget med de rette ressourcer. Inklusion er blevet noget, der berører alle: børnegruppen, det pædagogiske personale, ledelsen, forældrene og forvaltningen. Frem for at fokusere på individuelle børns vanskeligheder og diagnoser, tænkes der i dag mere på ekskluderende mekanismer i det omkringliggende miljø og i den sociale sammenhæng, hvor barnet indgår.

Bevar blikket for det enkelte barn

Fokus på at 'alle børn er særlige' kan sløre blikket for det enkelte barn i vanskeligheder og kan dermed medføre en risiko for, at man ikke får grebet ind i tide. Kunsten er altså at have blik for det enkelte barn og samtidig den sammenhæng og kontekst, det indgår i. Her er det vigtigt, at den viden, der er om barnet, deles både af personalet internt i institutionen og med eksterne fagpersoner, der kan bidrage med specialiseret viden og redskaber.



3 PERSPEKTIVER

på samarbejdet om inklusion

1 SAMARBEJDET MED FORVALTNINGEN OG SKOLEN

”Ethvert inklusionsforløb afhænger af og skabes gennem institutionens samarbejde med eksterne aktører”

Citat fra forskningsrapporten
”Inklusion – mellem pædagogik og arbejdsmiljø”

Den gode dialog styrker inklusion

En god dialog med eksterne fagpersoner hjælper ofte til at få et vellykket inklusionsforløb. Den gode dialog er blandt andet karakteriseret ved; at personale og eksterne fagpersoner arbejder ud fra fælles mål om at hjælpe det pågældende barn, at man deler relevant viden og erfaringer med hinanden, og at dialogen er præget af respekt og gensidig tillid trods forskellige vurderinger. Til gengæld er eksempelvis et snævert fokus på omkostninger og manglende dialog om modsatrettede faglige vurderinger

hæmmende for samarbejdet. Krav om diagnose og fokus på mangler frem for fokus på muligheder og udvikling i børnefællesskaber er ligeledes hæmmende, ikke bare for dialogen, men også for mulighederne for at sikre den tidlige indsats.

Samarbejdet med kommunens 'vejlederkorps'

Det er forskelligt, hvordan ressourcetildeling foregår i kommunerne, men de fleste kommuner har forskellige støttekorps med eksterne fagpersoner som for eksempel inklusionsvejledere, pædagogiske vejledere eller normeringspædagoger. Det er forskelligt, om disse indgår som en del af normeringen, ligesom der er store forskelle på, hvordan disse støttepersoner inddrages i inklusionsarbejdet.

Følgende case viser, hvordan en støtteperson (i casen kaldet pædagogisk vejleder) kan inddrages aktivt i et inklusionsforløb.

BRIAN OG DEN PÆDAGOGISKE VEJLEDER: Da Brian starter på den nye stue er hans mor meget ked af, at han er flyttet. Moren sidder ofte inde på kontoret hos lederen og græder og fortæller, hvor svært det hele er for hende med Brian. Den pædagogiske vej-

leder igangsætter i samarbejde med den nye stues personale en række initiativer, som skal hjælpe Brian. Der oprettes mindre områder for eksempel afgrænset af et gulvtæppe, som kun Brian leger på, områderne placeres rundt omkring i institutionen og på stuen. Herudover opdeles stuens børn i mindre børnegrupper, så Brian stille og roligt bliver inkluderet i børnegruppen. Der igangsættes et fysisk børsteprogram (aktivitet, der mindsker oversensitivitet), som den pædagogiske vejleder udfører sammen med Brian. Moren tilbydes samtaler med den pædagogiske vejleder, bevilliget af korpset, hvor den pædagogiske vejleder er tilknyttet.

Casen illustrerer en langt bredere måde at anvende den pædagogiske vejleder på, end hvad der tidligere har været tilfældet. Ud over at arbejde med det pågældende barn arbejder vedkommende i forhold til hele børnegruppen, stuen og ikke mindst i forhold til moren, som i dette inklusionsforløb også er en del af vanskelighederne omkring barnet. Hver fjortende dag arrangerer den pædagogiske vejleder desuden en vejledningsrefleksion for stuens personale, hvor vedkommende på halvanden time gennemgår pædagogisk teori og praksis med relevans for det pågældende barn. Den pædagogiske vejleder er selv uddannet pædagog.

Institutionens måde at arbejde med inklusion på afspejler et læringsforløb. Det er tydeligt, at den pædagogiske vejleder har igangsat en proces, hvor den pædagogiske praksis i institutionen er under forandring. En forandring, som personalet selv italesætter og beskriver som "vi over os".

I takt med at personalet får flere erfaringer med inklusion, justeres deres praksis.

PÅ BESØG I 'MOTORIKKEN'

I en kommune er der oprettet et tilbud til institutioner, hvor børn kan få hjælp til motoriske vanskeligheder uden henvisning. Fysioterapeuter og talepædagoger i "Motorikken" står klar til at hjælpe pædagoger, forældre og børn til at sammenstykke forløb, der aflaster miljøet omkring barnet og giver mere overskud til inklusionsarbejdet.

? REFLEKSION

Hvem samarbejder I med i forvaltningen?
Hvordan bruger I eksterne fagpersoner?
Hvad er jeres bedste erfaring?
Hvordan ser I, at samarbejdet kan styrkes?

Den gode overgang – børn med 'brugsanvisning'

Det er vigtigt, at den gode erfaring og viden, der er opbygget omkring barnet, ikke går tabt, når det starter i vuggestue, børnehave, skifter institution eller starter i skole. Den opbyggede viden kan videreføres ved at skabe møder mellem det gamle og nye for at kunne give barnet en god og tryk overgang, hvor den modtagende institution er klædt på til at fortsætte den indsats, der allerede er sat i gang for barnet. Der er til tider bekymring for, om effekten af det gode inklusionsforløb i institutionen forsvinder, når barnet f.eks. begynder i skole, fordi skolen ikke har

den samme viden om og erfaring med barnet og dets vanskeligheder. Derfor er det vigtigt at give barnet videre med en 'brugsanvisning'.

GÅR VORES HÅRDE ARBEJDE TABT?: I et forløb med en stærkt udad-reagerende dreng, der i starten opfattes negativt af alle, lykkes det for personalet at 'vende mønten', så han ved forløbets afslutning kan indgå i lege med andre børn og har fået venner. Da han skal i skole udtrykker pædagogerne bekymring for, hvordan kampen for at 'vende mønten' skal fortsætte. De ser den positive udvikling som et resultat af deres pædagogiske tilgang, struktur, tydelighed, små legegrupper, jagten på den gode historie, at turde fejle, når man øver sig på at blive bedre og så videre. De udtrykker en stor frustration over risikoen for, at alt det de har opbygget og lært ikke bruges til at inkludere ham i skolen.

I en anden case har et stærkt og ligeværdigt samarbejde mellem institution og skole været med til at skabe en god overgang for barnet, som efterfølgende trives i skolen.

EN GOD OVERLEVERING: Da en dreng med autisme, som det har taget flere år at få inddraget i fællesskaber med andre børn, skal i skole, har lederen og pædagogerne insisteret på at få et møde med skolen, inden drengen skal starte, således at han vil blive givet ordentligt videre. Overleveringen bliver rigtig god, og drengen trives i skolen.

En vigtig pointe for ovenstående case og andre vellykkede overgange, er, at de alle har forudsat, at der er blevet prioriteret ressourcer til at sikre den gode overgang. Det kan eksempelvis være i form af fælles møder, hvor viden og erfaringer om barnet overleveres. I nogle tilfælde er inklusionspædagogen fulgt med i skolen i de første måneder for at sikre en optimal overgang. En anden mulighed er, at en pædagog fra skolen arbejder i institutionen nogle måneder inden barnet starter i skole for på den måde at få et kendskab til barnet og miljøet omkring det.

Den gode overgang er afhængig af et godt samarbejde mellem dem, der sender barnet videre, og dem som modtager barnet. Dette kaldes relationel koordinering, som dækker over en gensidig respekt, vidensdeling og tydelig kommunikation om barnet. Sammen med tilstrækkelige ressourcer er en god relationel koordinering vigtig for godt samarbejde om vellykkede inklusionsforløb.

? REFLEKSION

Hvad er en god overgang for jer?

Hvad gør I for at give børn godt videre?

Hvornår fungerer det bedst?

Bevillingsstrukturen modarbejder en tidlig indsats

Alt peger på, at en tidlig indsats over for et barn giver de bedste inklusionsforløb. Men den tidlige indsats er ikke altid nem. Personalet i institutionerne er tit de første, som opdager tegn på vanskeligheder hos et barn. Og hvad gør man så? Sommetider er der ikke enighed blandt

personalet om, hvad 'problemet' er, og samtidig er det en alvorlig sag at skulle bede om at få et barn diagnosticeret. Flere oplever, at diagnosenetænkningen fokuserer meget på det negative, som en institutionsleder sagde i projektet: "Vi skal jo beskrive et monster for at få udløst støtte, og det synes vi jo ikke han er". Dette gør, at hele processen trækkes ud, fordi de fleste er tøvende med at tale om diagnoser, som kan have store konsekvenser for et barn og dets forældre. På denne måde bliver krav om diagnosticering kontraproduktivt over for en tidlig indsats, som kan forebygge diagnoser.

"Vi skal jo beskrive et monster for at få udløst støtte, og det synes vi jo ikke han er"

Hjælp til at spore vanskeligheder i børnegruppen

En måde at imødekomme denne udfordring kan være ved at arbejde med 'bløde diagnoser'. Her behøver barnet ikke at have været vurderet hos sundhedspersonale eller psykolog, men kan derimod få støtte ud fra det pædagogiske personales vurderinger, eventuelt med hjælp fra Pædagogisk Psykologisk rådgivning (PPR) eller konsulenterne i kommunens støttekorps. Dette er ikke nogen udbredt praksis, men kunne skabe grobund for at gentænke og udvikle måden, der i kommunerne gives støtte på.

I nogle kommuner arbejder man med en såkaldt 'åben konsultation', hvor personalet kan henvende sig til PPR

og få hjælp til en vurdering af børn, hvor der er mistanke om vanskeligheder, som kan være støttekrævende.

? **REFLEKSION:** Kan I genkende at 'skulle beskrive et monster' for at få bevilget støtte?

Hvad kan man gøre for at styrke den tidlige indsats?

! **Anbefalinger – samarbejdet med forvaltningen**

- Fokus på en stærk relationel koordinering (gensidig respekt, fælles mål og viden samt præcis, rettidig og problemløsende kommunikation).
- Inddrag både pædagogers lokale viden og forvaltningens specialiserede viden.
- Skab løbende dialog og vidensudveksling.
- Arrangér og giv plads til møder for gode overgange og stærkt samarbejde.
- Skab mulighed for tidligere indsats over for børn i vanskeligheder.
- Overvej om bevillingsstrukturen modarbejder en tidlig indsats på grund af diagnosekrav.
- Fokus på den samlede institutions arbejde med inklusion i ressourcefordeling.



2 SAMARBEJDET MED FORÆLDRENE

Samarbejdet med forældrene er afgørende i et inklusionsforløb. De kan nogle gange være en del af problemet, men er næsten altid også en del af løsningen. Samarbejdet med forældrene kan være meget udfordrende for personalet, blandt andet fordi et barn i vanskeligheder er et følsomt emne. Ofte er der ikke nogen støtte til samarbejdet med forældrene, så den tid, der anvendes på samarbejdet, går fra andre opgaver. Deltagerne i projektet talte generelt set om forældre i tre forskellige situationer, som på grund af deres forskellighed også kræver en forskellig tilgang til samarbejdet.

Forældre i tre forskellige situationer

Børn i problemer, forældre med overskud

Forældre i denne gruppe er meget opsat på, at institutionen sikrer – i deres øjne – tilstrækkelig støtte til barnet. Derfor vil de ofte stille krav til det pædagogiske personale og have forventninger om, at deres barn får den bedst mulige hjælp. Her kan det være en udfordring, hvis forældrene ikke mener, at personalet lever op til forventningerne. En af institutionerne i projektet fortæller om forældre som, for en tid, hyrede en konsulent til at tage sig af barnet, da pædagogerne ikke formåede at løse opgaven med barnet, som var diagnosticeret med autisme. Personalet var meget stresset over ikke at kunne løse opgaven, og forældrenes insisteren på at give barnet den bedste hjælp øgede presset på dem. Efterfølgende lykkedes det personalet at få skabt en struktur og rammer for barnets hverdag, som betød, at det kom ind i en positiv udvikling. Herefter

genskabtes forældrenes tillid til personalet; de stillede fortsat krav, men nu med udgangspunkt i et konstruktivt samarbejde baseret på gensidig tillid.

Forældre i denne gruppe tager tingene i egen hånd og flytter gerne deres barn til en privat institution, hvis de ikke finder, at personalet kan indfri deres forventninger. Med forældre som disse er det vigtigt, at personalet er realistiske omkring hvilke inklusionsopgaver, de kan løfte, og at de er opmærksomme på, hvornår ekstern støtte er nødvendig.

Børn i problemer, som skaber forældre i problemer

Disse forældre har svært ved at erkende og acceptere, at deres barn har brug for en støttekrævende indsats. De ønsker at fokusere på barnets styrker og ressourcer, men oplever, at personalet alene italesætter dets mangler og problemer. Dette er en stor belastning for forældrene, selvom personalets fokus på barnets vanskeligheder skyldes behovet for at kunne få tildelt den nødvendige støtte. Det udfordrer samarbejdet betydeligt og bevirker, at personalet skal bruge mange ressourcer på forældre samtidig med, at det forhæler støtteprocessen.

THEIS I VANSKELIGHEDER?: Theis starter som 2-årig i vuggestuen, og det viser sig hurtigt, at drengen kommer ud i problemer socialt. Han bider og slår både børn og voksne. Efter nogle måneder vælger pædagogerne at indkalde forældrene til et møde, hvor de fortæller om deres bekymringer for Theis. Forældrene synes, at institutionen er meget hurtig

til at sætte mærkat på barnet, og mener, at drengens vanskeligheder hænger sammen med, at hans sprog ikke er så godt. Pædagogerne tolker det, som om forældrene prøver at bortforklare, at deres dreng har nogle sociale problemer, og at han har brug for støtte i hverdagen. Det bliver til et meget langt og for personalet dybt frustrerende forløb, hvor børnehaven gentagne gange tager initiativ til, at der bliver afholdt møder med fagpersoner fra forvaltningen, men uden at der sker noget efterfølgende. Forældrene forsøger samtidig at få fagpersonerne til at give en anden vurdering af drengen end den, pædagogerne i børnehaven giver udtryk for. Forløbet bliver yderligere trukket i langdrag, fordi der sker en stor udskiftning af specielt psykologerne i forvaltningen, hvilket betyder, at den nyansatte hver gang skal have tid til at sætte sig ind i sagen, før der kan handles. Efter flere års stilstand hvor problemerne er fortsat, kommer der endelig en støttepædagog på, som råder personalet til at lægge vægt på "den gode fortælling" og er med til at skabe forandring i den pædagogiske indstilling og rammerne omkring Theis. Det bevirker, at drengen nu bliver valgt til af de andre børn. Efterfølgende kontakter lederen igen forvaltningen med henblik på at få gennemført en egentlig udredning. Denne gang bakker både forvaltningen og forældrene op.

Forældrene i casen har svært ved at erkende og acceptere, at deres barn er i problemer. Samtidig opfatter personalet forældrenes erkendelse som en forudsætning for, at de kan gøre en pædagogisk indsats i forhold til drengen. Der

opstår en situation, hvor forældre og pædagoger kommer til at modarbejde hinanden og hver for sig forsøger at få forvaltningen med over på deres side. Først da forældrene i praksis oplever, at indsatsen ikke handler om at få sat et stempel på drengen, men om at støtte ham bedst muligt, kan de åbne op og gå ind i et samarbejde. Det gik igen i mange cases i projektet, at når personalet forholdt sig aktivt inkluderende og konstruktivt til barnet i vanskeligheder, og der begyndte at ske positive ændringer, så blev forældrene tillidsfulde.

Forældre i problemer – børn i problemer

Forældre i problemer kan eksempelvis være forældre med psykiske lidelser eller en form for traume, som påvirker barnet i et omfang, der medfører, at barnet selv kommer i vanskeligheder. Det kan være en betydelig udfordring for personalet at samarbejde med forældre i problemer, fordi personalet ofte ikke er klædt tilstrækkeligt på til at kunne håndtere samtaler med meget ustabile eller følelsesmæssigt påvirkede forældre.

AHMEDS MOR HAR POST-TRAUMATISK STRESS: Ahmed overflyttes fra en institution til en anden, som et sidste forsøg på at undgå en tvangsfjernelse fra hjemmet. Han har sammen med forældrene længe boet i en flygtningelejr. Moderen er diagnosticeret med Posttraumatisk lidelse (PTSD) og Ahmed som andenhånds-traumatiseret. Der sættes i starten massivt ind med hjælp og støtte fra kommunen for at rette op, og der er mange fagpersoner involveret. Personalet får undervisning og vejledning af psykologen fra PPR i



at arbejde med traumatiserede børn. Både mor og barn græder meget og har svært ved at slippe hinanden. Støttepædagogen er knyttet både til mor og barn, og tager sig i starten mest af moderen. Moderen er med i børnehaven i et helt år, før hun er klar til at efterlade Ahmed der. Moderen bliver ind imellem indlagt på psykiatrisk afdeling, og pædagogerne skal finde ud af at snakke med Ahmed om dette. Undervejs skal de tage mange kampe om fortsat at få tildelt tilstrækkelig støttetimer til drengen. De var blevet lovet så meget, men når det kom til stykket, var det svært at få støtten. Langsomt bedres drengen følelsesmæssigt og socialt, og forløbet i børnehaven ender med, at han er en glad dreng, der er klar til en normal skolegang. Moren er meget glad for forløbet og den gode relation, hun har fået til personalet undervejs, og personalet oplever det som en succes.

Casen illustrerer værdien af en omfattende tidlig indsats og støtte. Det lykkes gennem en massiv indsats at få både mor og barn i bedring og undgå tvangsfjernelse til stor glæde for alle parter.

I den aktuelle case blev der allerede fra starten afsat midler til, at støttepædagogen kunne fungere som støtte, også for moderen. Det var dog den eneste case fra forskningsprojektet, hvor der var blevet afsat ressourcer i regi af daginstitutionen til at håndtere forældrenes problemer. Pædagogerne i casen modtog undervisning og supervision fra kommunen for at kunne arbejde med traumatiserede flygtninge, hvilket kom både barnet og moren til gavn. Dette

blev set som et vigtigt element i at sikre et succesfuldt inklusionsforløb.

Der var i projektet andre inklusionsforløb, hvor personalet oplevede forældrenes situation som meget krisefuld, men uden at de havde mulighed for at gøre noget, og uden at forældrene kunne få støtte andre steder i systemet.

? REFLEKSION:

Kan I genkende de forskellige forældre i jeres institution? Hvordan arbejder I med forældre i forskellige situationer? Hvad er det sværeste for jer i samarbejdet med forældrene?

Hvordan kan det blive lettere?

At inddrage den samlede forældregruppe

Det er vigtigt, at den samlede forældregruppe i institutionen støtter op om et inklusionsforløb, for at det kan blive vellykket. Dette kan for eksempel ske ved at forældregruppen først og fremmest er informerede om inklusionsforløbet og de vanskeligheder, der forsøges afhjulpet. Det giver forældrene mulighed for positivt at støtte op om inklusionsforløbet ved at have en åbenhed over for barnet og dets forældre. Den samlede forældregruppe kan også indgå legeaftaler i situationer, hvor barnet i vanskeligheder ikke oplever at have nogen at lege med. Generelt kan forældregruppen hjælpe ved at være en del af en bedre fortælling om det pågældende barn, være åbne, og støtte op om inklusionsforløbet i samarbejde med personalet og barnets forældre. Dermed er den samlede forældregruppe også aktivt medvirkende til, at både barnet og dets forældre bliver en del af fællesskabet i institutionen.



Det er dog ikke altid at forældregruppen bakker op om inklusionen. Det kan være hårdt for arbejdsmiljøet, når personalet møder modstand i forældregruppen i arbejdet med inklusion, fordi et vellykket inklusionsforløb også afhænger af det omkringliggende miljø. I sådanne tilfælde kan det være godt at tage en diskussion i personalegruppen omkring muligheder og begrænsninger i samarbejdet med forældrene, herunder eventuelt indhente vejledning fra eksterne fagpersoner.

? REFLEKSION

Hvilke konkrete initiativer kunne man tage for at inddrage forældregruppen? Hvad er udfordringerne hos jer?

! Anbefalinger – samarbejdet med forældrene

- Vær opmærksom på de forskellige situationer, som forældre til børn i vanskeligheder kan stå i.
- Overvej i personalegruppen hvilke begrænsninger og muligheder, der er i forældresamarbejdet.
- Inddrag den samlede forældregruppe i inklusionsforløb gennem opfordring til legeaftaler og positive fortællinger om barnet.
- Tal om bekymringer på en måde, som forældrene kan være med på.
- Hold dialogen med forældrene konstruktiv og opbyg tillid.
- Vær opmærksom på, hvornår der er brug for ekstern støtte til forældresamarbejdet.



3 SAMARBEJDET INTERNT I INSTITUTIONEN

Inklusionsopgaven ændrer institutionen. Samtidig ændrer måden at tænke pædagogik sig hos personalet. Det er ikke blot et enkelt barn, som der sker noget med – det er hele institutionen. Derfor har det også store konsekvenser, når rammerne for en vellykket inklusionsindsats ikke er til stede internt i institutionen. Manglende rammer kan resultere i stress, afmagt og sygemeldinger blandt personalet. Her kan det hjælpe at trække på eksterne ressourcer som for eksempel inklusionsvejledere eller PPR. Det kræver først og fremmest en erkendelse i personalegruppen af, at der er behov for ekstern støtte, men det kræver også bevilling og ressourcer. Omstillingen til øget inklusion betyder, at hele den pædagogiske linje ændres, og ethvert nyt inklusionsforløb sætter yderligere gang i en forandringsproces, hvor der skal tænkes på nye måder. Denne forandringsproces og fokus på en fælles pædagogisk linje kan bringe positive effekter med sig i form af stærkere social kapital, bedre arbejdsmiljø og tydeligere pædagogisk praksis.

Social kapital – Betegnelse for om relationerne i institutionen er præget af tillid til hinanden, samarbejdsevne og følelse af retfærdighed. Læs mere på etsundtarbejdsliv.dk

Forandring gennem arbejde med egen praksis

At skulle arbejde inkluderende kræver ofte en forandring i den måde, institutioner er vant til at tænke og arbejde på. Det er en læringsproces. Her kan det være nyttigt at trække på nogen udefra, som ikke er 'fedtet ind i institutionens kultur', som nogle deltagere i projektet kalder det. Man kan sige, at det handler om at få en *udefra* til at hjælpe institutionen til at styrke sig indefra. Det kan som beskrevet tidligere være PPR eller inklusionsvejledere. En mulighed er også at trække på forskellige metoder, der understøtter fælles pædagogisk refleksion i personalegruppen.

Nogle institutioner i projektet har arbejdet med Marte Meo, hvor de har filmet hinanden og talt om filmene efterfølgende. Andre har arbejdet med praksisfortællinger eller Systemisk Analyse af Læringsmiljøer (SAL) og dokumenteret, hvad de har lavet og derefter diskuteret det i personalegruppen ud fra en faglig vinkel. Disse metoder kræver, at der skelnes mellem person og fagperson. Det kan være en hård proces i starten, fordi man let kan komme til at tage en faglig konstruktiv kritik personligt, hvis der ikke er den nødvendige gensidige tillid i personalegruppen.

Erfaringerne viser dog, at det i sidste ende giver stor gevinst at arbejde med sin egen og andres fagligheder i forbindelse med konkrete børn og børnefællesskaber.

PÆDAGOGISKE METODER

Nogle institutioner fra projektet har arbejdet med følgende metoder som en hjælp til at reflektere over praksis:

Systemisk Analyse af Læringsmiljøer (SAL) – Metode, som fokuserer på barnets omgivelser og læringsmiljø som en del af udfordringen.

Marte Meo – Metode, hvor man filmer egen praksis og fokuserer på muligheder frem for begrænsninger.

Praksisfortællinger – Gennem fortællinger fra hverdagen udvikles den pædagogiske praksis, og fokus flyttes fra individ til fællesskab.

Kilder: Folkeskolen.dk, Martemeeo.dk, Inklusionsudvikling.dk

”FØR VI BLEV KLOGERE”: I en institution har kommunen igangsat såvel organisatoriske forandringer som specifikke uddannelsesforløb relateret til inklusionsopgaven. Omstillingen medfører, at hidtidig praksis udfordres i mødet med børn i vanskeligheder, som ikke længere kan eller skal placeres i særlige, afskærmede sammenhænge. De kommunale inklusionsmedarbejdere arbejder både 'hands on' i forhold til konkrete børn, og konsultativt og vejledende i forhold til personalet. Især det sidste opleves som en voldsom forandring, der er svær og kræver tilvænning. Personalet karakteriserer selv denne fase som famlende og som en periode, der, set i bakspejlet, må klassificeres som

”før vi blev klogere”. Det at arbejde under supervision og kollegial sparring med fokus på analyse af konkret social interaktion mellem personale og børn opleves i begyndelsen som en krænkende og skræmmende kontrol. I takt med at medarbejderne får erfaringer med, at denne måde at arbejde på hjælper og giver nye ideer til, hvad man kan gøre, ændres oplevelsen. I dag betragtes det ”at blive set på” som en selvfølgelig professionel ting at gøre, og pædagogerne har opbygget en evne til at skelne mellem person og profession. Der er således sket en af-personliggørelse eller af-privatisering af rollen som pædagog. Denne proces er en nødvendig forudsætning for at komme i gang med de organisatoriske, pædagogiske og kollegiale ændringer, inklusionsopgaven fordrer.

Eksemplet ovenfor viser, hvordan en institution gennemgår en omstillingsproces på grund af kommunens beslutning om at arbejde med inklusion. Det kræver at medarbejderne skal tænke og arbejde på en ny måde, som i starten kan møde modstand, især når det er nogen udefra, der er med til at facilitere processen og arbejde med barnet. Der har ikke været en kultur for at arbejde inkluderende.

? REFLEKSION

Har I erfaringer med bestemte pædagogiske metoder?

Hvad kan de, og hvad kan de ikke?

Hvilke metoder giver mening for jer?

Hvad gør I for at mødes og reflektere over praksis?

Tradition for refleksion

I det næste eksempel, som må betragtes som et ideelt eksempel, har institutionen i forvejen etableret en kultur, hvor det er selvfølgelig at reflektere over egen praksis og arbejde sammen med eksterne fagpersoner. Dette er en institution, hvor den sociale kapital er høj, medarbejderne samarbejder om fælles mål og har tillid til hinanden. Samtidig er den relationelle koordinering høj, hvilket indebærer, at de kommunikerer ofte, klart og rettidigt både internt i institutionen og med fagpersoner, forældre og andre samarbejdspartnere. Det styrker inklusionen, blandt andet fordi de nødvendige indsatser kan sættes i gang i tide. Der er i denne institution altså skabt et godt grundlag for at arbejde med inklusion, selvom arbejdet med et konkret inklusionsforløb altid kræver nye overvejelser og ofte nye læreprocesser.

EN STÆRK INSTITUTION: En institution har gennem mange år arbejdet med et fokus på at undersøge, forholde sig til og forandre egen praksis. Det indebærer, at de i højere grad end mange andre institutioner har etableret et beredskab, som kan aktiveres/mobiliseres, når børn i vanskeligheder dukker op med eller uden forudgående udredning og dermed varsel. Beredskabet udgøres af en veletableret praksis for dokumentation i form af praksisfortællinger (også skriftlige), som analyseres og diskuteres med fokus på at etablere ændrede pædagogiske strategier og tilbøjeligheder. Denne praksis er vokset ud af en pædagogik med udgangspunkt i demokratisk dialog og medindflydelse i forhold til børnene. Arbejdet er

desuden understøttet og kvalificeret af et mangeårigt samarbejde med eksterne fagpersoner og forskere. Alligevel er alle forløb unikke, så også her skabes forandringer omkring forståelser og handlinger relateret til børn i vanskeligheder.

Fokuspunkter til inklusionsarbejdet og arbejdsmiljø

Her præsenteres en række fokuspunkter, som kan hjælpe til at styrke inklusionsopgaven generelt, og som samtidig kan bidrage til bedre arbejdsmiljø og en bedre social kapital. Overskrifterne herfor er blandt andet kollegiale relationer, vidensdeling, tillid og ledelse:

Tydelige rammer og strukturer for børnene

De fleste institutioner fra projektet har haft gode erfaringer med at have mere faste og strukturerede rammer for hverdagen. Dette er ikke alene kommet de udsatte børn til gode, men har gavnet hele børnefællesskabet.

Klar kommunikation og ansvarsfordeling

I inklusionsforløb vil det i særlig høj grad være frugtbart at undgå uklarheder og misforståelser i personalegruppen og over for børnene. Det er derfor vigtigt at vide, hvem der gør hvad, og hvem der primært er ansvarlig for hvad og hvem. Det skaber klarhed for både børn og voksne.

Vende negative fortællinger til positive

En del af omstillingen til at arbejde inkluderende vil ofte være at vende negative fortællinger om barnet til positive. Dette gælder både i forhold til barnet selv, for hele



børnegruppen, for personalegruppen, for forældrene og for forvaltningen. Denne indsats vil ofte hjælpe, da børn i vanskeligheder har tendens til at sidde fast i nogle negative fortællinger hos sig selv og andre.

Fokus på leg og at etablere venskaber

Leg opfattes af mange som en væsentlig faktor, der kan hjælpe udviklingen hos børn i vanskeligheder. Samtidig ses venskaber som noget helt essentielt, og det er en succes, hvis barnet får bare én ven. Leg og venskaber har ofte gode udviklingsmuligheder i små grupper, hvor der er tæt voksenkontakt, og hvor børnene med støtte fra den voksne kan få positive erfaringer sammen.

Organisere rum og plads fleksibelt

De fysiske rammer inden for og uden for i institutionen kan være med til at understøtte eller vanskeliggøre inklusionen. Det kan være understøttende, hvis der i institutionen er mulighed for at bruge mindre rum og måske dele rum op, så man bedre kan arbejde i mindre grupper. Rummarkører som for eksempel tæpper, akustikvægge eller reoler er også med til at skabe mindre rum i rummet. Generelt er det vigtigt, at der er en fleksibilitet i både inde- og udearealer, så de kan bringes til at understøtte arbejdet med inklusion.

Støtte til institutionslederen

Lederens opgave er at være tovholder og 'kaptajn' i inklusionsforløb, og vil ofte stå i et krydspres mellem medarbejdere og forvaltningen. Det er derfor vigtigt, at især lederen oplever at få støtte og sparring fra både forvaltning og institutionens side. På den måde skabes det bedste

udgangspunkt for en stærk relationel koordinering og en høj social kapital.

? REFLEKSION

Hvilke af disse fokuspunkter giver mest mening for jer?

Er de realistiske? Hvad gør I godt i forvejen?

Hvor kan I blive bedre?

! Anbefalinger – samarbejdet internt i institutionen

- Fokuser på at styrke samarbejdsevne og tillid (social kapital).
- Skab refleksionsrum til at tale om udfordringer og udvikle praksis.
- Søg inspiration og hjælp fra eksterne ressourcepersoner.
- Se inklusionsarbejdet som en læringsproces.
- Arbejd mod en fælles pædagogisk linje for arbejdet.
- Husk at et godt arbejdsmiljø styrker inklusionsarbejdet og omvendt.
- Lederen går foran og gør inklusionsarbejdet til et fælles projekt.
- Støt lederen i arbejdet.

AT SKABE REFLEKSIONSROM

historieværkstedet

Kort om 'historieværkstedet'

Erfaringerne fra projektet kom frem gennem historieværksteder, som blev afholdt i alle deltagende institutioner. Kort fortalt går værkstedet ud på, at nogle udefra faciliterer en halv dag, hvor deltagerne kronologisk rekonstruerer et inklusionsforløb, de har været igennem. Undervejs fortæller deltagerne om deres oplevelser og erfaringer og diskuterer disse med hinanden. Facilitatoren sørger for at styre mødet, så alle får en stemme.

Det fik deltagerne ud af at være med i projektet

Institutionerne oplevede generelt, at de fik meget ud af at deltage i historieværkstederne. Der opstod mange AHA-oplevelser gennem den refleksion, deltagerne havde over deres egne inklusionsforløb. Det blev også synligt for dem selv, hvor stor en indsats pædagoger og ledere egentlig havde gjort, og hvilken forskel det gjorde. Udbyttet af historieværkstederne var blandt andet:

- Resultatet blev synligt for deltagerne.
- Den kronologiske fremgangsmåde gav deltagerne noget fælles at tale ud fra og gav et overblik over udviklingen i tid, hvor selv små ting har gjort en forskel.

- Bevidsthed om den faglige og organisatoriske udvikling i forbindelse med konkrete inklusionsforløb – Hvad personalet har gjort såsom at opdele børnegrupper, ændre dagens struktur og skabe en fælles pædagogisk linje.
- En fælles læring gennem refleksion over egen kollektive praksis.
- Hele sårene over inklusionsforløb, som ikke er gået godt. Det kan gøre smerten lettere at bære, når individuelle oplevelser bliver delt og derfor bliver til noget fælles.
- At tale helt ud om inklusionsforløb og sætte ord på selvfølgeligheder, fordi facilitatoren på mødet er én udefra, som ikke kender til historierne.

At skabe rum til refleksion over egen praksis

Erfaringerne fra værkstedet viser, hvor givende det kan være at reflektere over sin egen praksis, både individuelt, men også sammen. Det er en måde at bearbejde gode og mindre gode erfaringer sammen. Og der kommer ofte en masse læring ud af det. Nogle institutioner bruger videofilm, som de analyserer sammen i Marte Meo-metoden, andre bruger SAL, hvor de interviewer hinanden, andre igen taler om praksisfortællinger til arrangerede møder med



inklusionsvejledere. I praksis er det forskelligt, hvordan refleksionsrummet skabes, og kommer derfor an på den enkelte institution.

Held og lykke med inklusionsarbejdet!



INKLUSION MELLEM PÆDAGOGIK OG ARBEJDSMILJØ

*Erfaringer og inspiration fra
et forskningsprojekt*

Hæftet du sidder med er inspiration til pædagoger og ledere i deres arbejde med inklusion – mellem pædagogik og arbejdsmiljø. At arbejde inkluderende er en stor og udfordrende opgave, og der findes ingen standardiserede manualer, som enkelt forklarer, hvordan man gør. Omstillingen til en øget inkluderende praksis kræver derfor en selvstændig forandringsproces både i personalegruppen og i institutionens pædagogiske linje. Samtidig er hvert inklusionsforløb unikt og handler om unikke børn, der kræver unikke løsninger. På baggrund af forskningsprojektet ”Inklusion – mellem pædagogik og arbejdsmiljø” kommer hæftet med konkrete anbefalinger til at styrke inklusionsarbejdet og arbejdsmiljøet.

Brug hæftet til:

- Samarbejdet med forvaltningen
- Samarbejdet med forældrene
- Styrkelse af det interne samarbejde i institutionen

Undersøgelsen og udgivelsen er finansieret af
BUPL's forskningsmidler.

B U P L



bupl.dk/forskning

August 2015

ISBN: 978-87-7738-236-9