

## På vej mod mere inklusion

Undersøgelse af 0-6 års området i Ringsted kommune



CUBION A/S  
**Århus**  
Skæringvej 98  
DK-8520 Lystrup

CUBION A/S  
**København**  
Kompagnistræde 22  
DK-1208 København K

T +45 8618 1320  
F +45 8613 1070  
[www.cubion.dk](http://www.cubion.dk)  
[cubion@cubion.dk](mailto:cubion@cubion.dk)

## Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning – Baggrund for og formål med undersøgelsen.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Om undersøgelsen: tilgang og metode .....</b>	<b>4</b>
2.1 Metode.....	4
2.2 Tilgang: bottom-up .....	4
2.3 Dialog med Ringsted Kommune .....	5
<b>3. Ringsted Kommunes visioner, politikker mv. om inklusion.....</b>	<b>6</b>
3.1 Inklusion: introduktion til begrebet og dets baggrund .....	6
3.2 Bevægelse mod mere inklusion i Ringsted Kommune.....	7
3.3 Definition af inklusion: en værdifuld og naturlig del af fællesskabet .....	7
3.4 Succeskriterier .....	9
<b>4. Gennemgang af data .....</b>	<b>10</b>
4.1 Tilgang til børn med særlige behov: "De er ikke så særlige endda" .....	10
4.2 De særlige behov .....	10
4.3 Inklusion lykkes "når børnene trives" .....	10
4.4 Balance mellem almen-børnenes behov og de særlige børns behov .....	10
4.5 Forståelse af inklusion i teori og praksis .....	11
4.6 To spor i kommunens politik: det pædagogiske og det økonomiske .....	12
4.7 De positive sider af inklusion: de pædagogiske tanker.....	13
4.8 Faglige udfordringer.....	13
4.9 De negative sider af inklusion: besparelser.....	13
4.10 Grænser for inklusion.....	14
4.11 Udfordringer og barrierer i arbejdet med inklusion .....	15
4.12 Forslag og ønsker til forvaltningsinitierede tiltag .....	15
4.13 Øvrige særlige opmærksomhedspunkter.....	18
<b>5. Analyse.....</b>	<b>20</b>
5.1 Forslag til det videre arbejde med inklusion .....	23
5.2 Den pædagogiske praksis på institutionerne vs. kommunens visioner, politikker mv. ....	24
<b>6. Konklusioner.....</b>	<b>26</b>
<b>7. anbefalinger .....</b>	<b>29</b>
<b>Bilag 1: Interviewguide til ledere/ledelser af daginstitutioner .....</b>	<b>31</b>
<b>Bilag 2: Interviewguide til medarbejdere i daginstitutioner .....</b>	<b>33</b>
<b>Bilag 3: Eksempler på inkluderende praksis.....</b>	<b>35</b>

## 1. Indledning – Baggrund for og formål med undersøgelsen

I forbindelse med UPPR/Ringsted Kommunes arbejde med omlægning af støttepædagog-indsatsen på 0-6 års området og med *"for alvor at få gjort inklusion til det mentale afsæt"*<sup>1</sup>, har kommunen ønsket en uafhængig undersøgelse af, hvordan de udførende aktører (institutionsledere/-ledelser og det pædagogiske personale) oplever og forstår den aktuelle pædagogiske praksis.

Målet med undersøgelsen er for det første, at give UPPR/Ringsted Kommune øget indsigt i den pædagogiske praksis i daginstitutionerne med hensyn til inklusion. For det andet skal undersøgelsen resultere i en øget forståelse af, hvilke hæmmere og fremmere institutionerne oplever i arbejdet med inklusion – på både det pædagogiske plan, på ledelsesmæssigt plan, og i forhold til de kommunale støtteforanstaltninger. For det tredje er det målet, at undersøgelsen skal give anledning til udformning af en række anbefalinger til kommunen vedr. indhold i og prioritering af den fremadrettede indsats og understøttende foranstaltninger til daginstitutionerne.

Undersøgelsen er gennemført af konsulenthuset Cubion i perioden november til december 2009.

---

<sup>1</sup> "Omlægning af støttepædagog-indsatsen op 0-6 årsområdet", notat, Udviklingsnetværket PPR, 04-05-2009, side 1.

## 2. Om undersøgelsen: tilgang og metode

### 2.1 Metode

Undersøgelsen er foretaget ved hjælp af kvalitative dataindsamlingsmetoder. Data til undersøgelsen er blevet indsamlet ved besøg på institutionerne og hvert besøg omfattede en rundvisning på institutionen af ude- og indearealer og –faciliteter, et semistruktureret interview med institutionens leder/ledelse, samt et semistruktureret fokusgruppeinterview med 1-3 pædagogiske medarbejdere<sup>2</sup> på hver institution.

Cubion har indhentet data til undersøgelsen ved besøg på 3 forskellige daginstitutioner i Ringsted Kommune. I alt har 3 daginstitutionsledere og 2 souschefer medvirket i leder-interviewene og 6 medarbejdere har medvirket i fokusgruppeinterviewene<sup>3</sup>.

Besøgene er gennemført i perioden 30. november til 14. december 2009.

De besøgte daginstitutioner var: Bøgely, Stakhavegård og Åkanden.

Det har i udvælgelsen af de 3 daginstitutioner, ikke været tilstræbt, at de skulle være repræsentative for Ringsted Kommunes daginstitutioner. Dertil er datagrundlaget alt for småt. For at få et så dækkende og bredt datamateriale som muligt, er der i udvælgelsen dog skelet til, at institutionerne gerne skulle adskille sig fra hinanden på parametre som størrelse, integreret vs. ikke-integreret, placering land vs. by etc. Det er primært UPPR/Ringsted Kommune, der har stået for udvælgelsen - i dialog med Cubion.

Til grund for de indkredsede undersøgelsestemaer og de udarbejdede interviewguides, ligger en desk research af kommunens politik og strategier på området, resultater af struktur-debatten<sup>4</sup>, samt de besøgte institutioners virksomhedsplaner, handleplaner mv. Som nævnt i afsnittet om metode har der været en løbende dialog mellem Cubion og en udviklingskonsulent fra UPPR om relevante temaer, fokuspunkter for undersøgelsen mv.

De anvendte interviewguides findes i bilag 1 og 2.

### 2.2 Tilgang: bottom-up

Undersøgelsen tager afsæt i et bottom-up perspektiv, hvilket vil sige, at der i dataindsamlingen er lagt vægt på at indhente viden om, hvordan de udførende aktører (institutionsledere/-ledelsers og det pædagogiske personales) oplever og forstår den aktuelle pædagogiske praksis, samt på en afdækning af deres problemanalyse og løsningsforståelse.

Fokus i en bottom-up undersøgelse er således på at afdække aktørernes oplevelse af, hvad der fungerer i den eksisterende praksis, hvad der frustrerer, samt hvilke behov og ønsker, der fremsættes i forhold til det fremadrettede arbejde – såvel på et politisk-forvaltningsmæssigt niveau, på et organisatorisk niveau i institutionen og et på det praktiske, hverdagslige niveau.

<sup>2</sup> Det har ikke været et krav, at interviewpersonerne skulle have en pædagog-uddannelse som baggrund, men at det skulle være fastansat personale op institutionen – uddannet eller uuddannet.

<sup>3</sup> Da besøgene blev gennemført med behørigt hensyn til at institutionerne skulde varetage deres opgaver overfor børnene samtidigt, var det kun praktisk muligt, at 1-3 medarbejdere på hver institution deltog i medarbejder-interviewet.

<sup>4</sup> Desk researchen har omfattet følgende dokumenter: "Børne- og Ungepolitik. Ringsted kommune", vedtaget 12. marts 2007; "Det forpligtende samarbejde omkring børn, unge og familier i Ringsted Kommune", september 2008; "Omlægning af støttepædagogindsatsen på 0-6 årsområdet", Notat Udviklingsnetværket PPR, 04-05-2009; "Vision og struktur for dagtilbud og skoler. Rapport udarbejdet af Udviklingsnetværket PPR for Børne- og Kulturforvaltningen, Ringsted kommune maj 2009"; "En folkeskole for alle. Dannelse og uddannelse i inkluderende fællesskaber. Udviklingsaktiviteter i skoleåret 2008-09. Ringsted kommune", Pampædia; "Pampædia – summen af de fælles skoleudviklingsaktiviteter", august 2009; samt "Citater fra strukturdebat"

Undersøgelsen baserer sig udelukkende på lederes og pædagogers tale om deres pædagogiske praksis (indhentet gennem interviews) og omfatter ikke observationer af deres handling i den pædagogiske praksis. Dette valg har primært været baseret på den mest hensigtsmæssige prioritering af de økonomiske rammer for undersøgelsen.

### **2.3 Dialog med Ringsted Kommune**

En udviklingskonsulent fra UPPR/Ringsted Kommune har været inddraget som sparringspartner i de forskellige faser i undersøgelsen (tilrettelæggelse, indkredsning af undersøgelsestemaer, gennemførelse, analyse og rapportskrivning, samt formidling). Det har været UPPR/Ringsted Kommunes ønske på denne måde at forankre og sikre ejerskab til undersøgelsen i organisationen, samt at kvalificere arbejdet med undersøgelsen. Endelig har det været målet således at binde viden og erfaring med vidensindsamling og evaluering i organisationen.

### 3. Ringsted Kommunes visioner, politikker mv. om inklusion

Inden gennemgangen og analysen af de indsamlede data, vil vi i dette afsnit kort introducere til begrebet inklusion og dets baggrund. Derefter vil Ringsted Kommunes definition, visioner, strategier og succeskriterier for inkluderende daginstitutioner blive behandlet.

#### 3.1 Inklusion: introduktion til begrebet og dets baggrund

Begrebet inklusion er blevet et nøglebegreb i den danske social- og uddannelsespolitik i de sidste omkring 10 år<sup>5</sup>. Inklusion er et retsprincip, der skal sikre, at alle mennesker – uanset deres særlige behov – har ret til at deltage i samfundets demokratiske liv inden for det normale skole- og uddannelsessystem og arbejdsmarked. Princippet er fastsat i en række internationale erklæringer og konventioner, bl.a. UNESCO's Salamancaerklæring om principper og praksis for specialundervisningen (1994), FN's konvention om barnets rettigheder (1989) og FN's Handicapkonvention (2007). Regering og kommuner i de lande, der har underskrevet, er forpligtet til at udmønte disse rettigheder i lovgivning og kommunale tilbud. Begrebet optræder i og anvendes med flere forskellige betydninger: som et mål for pædagogiske indsatser i forhold til børn og unge med særlige behov (udsatte børn) og som et alment pædagogisk mål, der angår alle børn. Endelig anvendes inklusion også som et pædagogisk princip eller en pædagogisk idé om, at alle børn uanset deres særlige behov eller forudsætninger, har ret til at deltage i uddannelse og samfund på lige vilkår i institutioner og fællesskaber, der er for alle.

Inklusion i den politiske diskurs understreger inklusion som et dannelsesideal, der skal realisere medborgerskabet som alles ret til deltagelse, og kan i forlængelse heraf forstås som *"en overordnet politisk vision for verdenssamfundets bestræbelser på at skabe samfund, hvor alle borgere har lige muligheder for at deltage i samfundets demokratiske processer og lige adgang til dets ressourcer og fællesskaber"* (s. 13).

På det pædagogiske niveau betones, at alle har ret til deltagelse i læring og uddannelse indenfor almensystemets rammer, og inklusion kan på det pædagogiske niveau ses som *"et målperspektiv for de fagligt begrundede bestræbelser på at skabe udviklings- og læringsmiljøer, som inkluderer alle børn inden for almene daginstitutioner"* (s. 13).

Det er centralt i den pædagog-faglige forståelse af inklusion, at bemærke, at dét at inkludere ikke er det samme som at rumme eller at integrere. Et barn kan godt både være rummet eller integreret – i betydningen af at være til stede - i daginstitutionen uden at være deltager i de sociale processer, og det er netop i den aktive deltagelse, at inklusion som et pædagogfagligt begreb skiller sig ud. Inklusion fokuserer på *"udvikling og læring gennem alles aktive deltagelse, hvor børns forskellighed er en central læringsbetingelse"* (s. 14) og er således ikke kun rettet mod børn med særlige behov eller børn i udsatte positioner. I modsætning til eksempelvis begrebet integration, placeres opgaven i lige så høj grad i institutionens sociale miljø og hos det pædagogiske personale som hos det enkelte barn.

En inkluderende pædagogik retter sig derfor både mod individet, mod den sociale kontekst (fællesskaberne) og mod relationen mellem individet og dets sociale kontekst – især sidstnævnte genstandsfelt er væsentligt: at det ikke er individet, som det er den pædagogiske opgave at arbejde med i inklusionens pædagogik, men i stedet individets samspil med den sociale kontekst i form af forskellige fællesskaber.

På daginstitutionsområdet i Danmark er inklusion, som politisk intention på nationalt niveau, blevet omsat til pædagogiske mål i for eksempel de pædagogiske læreplaner og Dagtilbudsloven, og på kommunalt niveau har mange kommuner medtaget målet om inklusion i børne- og ungepolitikker og iværksat inklusionsprojekter med det formål at ændre praksis ude på institutionerne – eller med andre ord: *"at*

<sup>5</sup> Afsnittet bygger på "Inklusionens pædagogik – om at vide, hvad der ekskluderer for at udvikle en pædagogik, der inkluderer", kap. 1, side 11-38, i *Inklusionens Pædagogik. Fællesskab og mangfoldighed i daginstitutionen*, Carsten Pedersen (red.), 2009.

*tilvejebringe organisatoriske og faglige forudsætninger for, at flest mulige børn og unge modtager den nødvendige støtte til deres udvikling og læring indenfor normalsystemernes rammer sammen med jævnaldrende" (s. 14). Ifølge Carsten Pedersen giver begrebet inklusion kun mening, når det kobles sammen med eksklusion, og de to begreber skal tænkes som hinandens forudsætninger. Inklusion som pædagogisk målperspektiv på daginstitutionsområdet giver kun mening, når det tænkes og praktiseres på baggrund af analyser af strukturer, der bidrager til eksklusion. På den måde kan inklusion defineres som en proces, der skal bidrage til at eliminere de mest virksomme eksklusionsfaktorer i børns liv – faktorer, der betyder, at nogle børn ikke befinder sig i "positioner, hvor det er muligt at være ligeværdige deltagere i fælles aktiviteter, hvilket afskærer dem fra at udvikle sociale kompetencer, der giver adgang til deltagelse i de betydningsbærende fællesskaber i daginstitutionen" (s. 18).*

### **3.2 Bevægelse mod mere inklusion i Ringsted Kommune**

Ringsted Kommunes arbejde med inkluderende pædagogik og miljøer på børne- og ungeområdet er således del af større bevægelse – national og international – i retning af mere inklusion.

Bevægelsen blev i Ringsted Kommune sat i gang i 2004 med indførelsen af en særlig samarbejdsmodel, Distriktrådsarbejdet, på børne- og ungeområdet, der skulle skabe rum for nye måder at tilrettelægge børne- og ungeindsatsen på. Det var den overordnede vision *"at skabe accepterende og inkluderende fællesskaber, hvor børn og forældre kunne opleve at blive anerkendt og hvor fokus blev flyttet fra begrænsninger til muligheder – fra fejlfinder til fokus på ressourcer"* (Det forpligtende samarbejde, s. 2). Disse tanker går igen i formuleringen af en egentlig børne- og ungepolitik i marts 2007 og følges op af en række udviklingsprojekter som Mithras, UPLA og Pampædia (Ibid).

I forbindelse med revisionen af Distriktrådsarbejdet i efteråret 2008 og udarbejdelsen af notatet "Det forpligtende samarbejde omkring børn, unge og familier i Ringsted kommune" blev den hidtidige model for tildeling af støttetimer omlagt. Den gamle model, hvor støttetimer blev søgt og bevilget på baggrund af en institutions beskrivelse af et konkret barn og dets vanskeligheder, viste sig uhensigtsmæssig fordi barnet *"risikerede at blive fastholdt i en udpeget position i stedet for at blive hjulet tilbage i fællesskabet"* (Det forpligtende samarbejde, s. 19).

*Fokus er således nødvendigheden af at få skabt en inkluderende kultur, hvor børn, der på anderledes vis stiller fordringer til fællesskabet og til de udviklingsmiljøer, de er en del af, får mulighed for at være en del af og bidrage til fællesskabet blandt børn og voksne. Samtidig vil vi ind imellem kunne møde børn med så specifikke specialpædagogiske vanskeligheder, at deres trivsel bedst sikres i en særlig gruppeordning eller ved at der i en periode kan tilføres institutionen støttemidler til at skabe en ramme for arbejdet med barnet og den øvrige børnegruppe* (Det forpligtende samarbejde, s. 19).

### **3.3 Definition af inklusion: en værdifuld og naturlig del af fællesskabet**

I det korte notat "Pampædia – summen af de fælles skoleudviklingsaktiviteter" fremføres i afsnittet "Hvad er inklusion" Ringsted Kommunes forståelse og definition af inklusion<sup>6</sup>. *At være inkluderet betyder, at barnet og den unge oplever sig som en værdifuld og naturlig del af et fællesskab. Man taler om, at den inkluderede elev er en del AF institutionen og ikke en del I institutionen* ("Pampædia – summen af fælles skoleudviklingsaktiviteter", s. 1). Inklusion fremhæves som et mere kvalitativt og subjektivt fænomen, end for eksempel begrebet rummelighed. Inklusion har menneskets oplevelse i fokus og det er først når barnet eller eleven "oplever sig inkluderet, at han eller hun er det" (s. 2). Af notatet fremgår det, at begreberne normalt og specielt ophæves når der snakkes om inklusion. Alle mennesker betragtes som unikke individer, hvorfor nogle ikke er mere specielle end andre. Alle er specielle, og børn og unge kategoriseres

<sup>6</sup> Selvom Pampædia dækker over udviklingsinitiativer på skoleområdet, oplyser UPPR, at formuleringerne omkring forståelse og definition af inklusion er dækkende også for 0-6 årsområdet.

ikke i kasser med bestemte etiketter. Det anerkendes dog fortsat, at nogle har påfaldende kognitive, emotionelle, sociale og/eller adfærdsmæssige profiler, der gør dem mere indsatskrævende end andre jævnaldrende. I den inkluderende skole eller daginstitution har alle individer ret til uddannelse og socialt fællesskab, uanset deres personlige eller fysiske egenskaber. Spørgsmålet er ikke OM eleven har ret til deltagelse, men HVORDAN deltagelsen kan gøres mulig (s. 1).

Endvidere fremhæves princippet om gensidig tilpasning som centralt. Det vil sige at skolens og institutionens praksis konstant må forholde sig til sin målgruppe (børn og forældre) og forandre sig efter det, hvis det er nødvendigt. Eleverne må også tilpasse sig de rammer som skolen opstiller, og personalet og ledelsen må tilpasse sig hinanden: *"Skolen [og daginstitutionen] forholder sig løbende reflekterende til sin opgave og sin målgruppe og tilrettelægger praksis i forhold til disse. Det modsatte – at ydelsen er den samme, uanset målgruppe og opgave – er ekskluderende og udsætter skolen [og daginstitutionen] for et ekstremt stort pres, som truer med at sprænge skolen som organisation, medarbejdernes arbejdsglæde og/eller elevernes trivsel"* (s. 2). At tilrettelægge opgavevaretagelsen i forhold til målgruppen i stedet for ensidigt at tilpasse målgruppen til organisationens vaner og systemer, indebærer at man konstant må forholde sig "undersøgende til de redskaber og metoder, holdninger og organiseringsformer som kan befordre opgavevaretagelsen" (s. 2).

### ***Inkluderende daginstitutioner: Omlægning af støttepædagogindsatsen***

For at kunne leve op til de overordnede målsætninger om at arbejde afkategoriserende og kunne skabe inkluderende fællesskaber, lægges der i "Det forpligtende samarbejde omkring børn, unge og familier i Ringsted kommune" op til, at der skabes en bredere vifte af handlemuligheder for at integrere børn med særlige behov i institutionerne, bl.a. ved at omlægge støttepædagogindsatsen og indsatsen omkring børn med særlige behov på 0-6 års området.

I Børne- og Kulturforvaltningens notat "Omlægning af støttepædagog-indsatsen på 0-6 års området" fra maj 2009, præsenteres en model for, hvordan denne omdefinition af støttepædagoggrollen tænkes gennemført. Det er hensigten med notatet at operationalisere kommunens overordnede mål med børne- og ungearbejdet, eller som der står:

*Det er nødvendigt for alvor at få gjort inklusion til det mentale afsæt – altså at afsættet ikke tages i udpegede børn med særlige behov, der skal integreres, men i stedet i kravet om at skabe inkluderende udviklingsmiljøer, hvor alle børn trives og er en ligeværdig del af fællesskabet. Altså, at øvelsen ikke handler om det enkelte barn, men netop om fællesskabet (Omlægning af støttepædagog-indsatsen på 0-6 års området, s. 1).*

Forvaltningen fortsætter: *"...det er nødvendigt at få skabt en inkluderende kultur, hvor inklusion af alle børn – også de, der på anderledes vis stiller fordringer til fællesskabet og til de udviklingsmiljøer, de er en del af – udgør det helt grundlæggende og bærende princip"* (s. 1).

Forvaltningen stiller i notatet forslag om en ordning, hvor støttepædagogressourcerne i højere grad end hidtil "rettes mod samarbejde med de voksne omkring udvikling og tilpasning af det pædagogiske miljø" (s. 1). Der gøres samtidigt opmærksom på, at der fortsat kan være børn med specifikke specialpædagogiske vanskeligheder, der i en periode vil kræve, at der tilføres særlige ressourcer i arbejdet med barnet og den øvrige børnegruppe. Forvaltningen foreslår, at støttepædagogernes arbejde fremover organiseres fleksibelt omkring to omdrejningspunkter: For det første, at en del af støttepædagogressourcerne fortsat anvendes til børn med specialpædagogiske behov ved fremover at etablere gruppeordninger i eksisterende institutioner, så børnene har mulighed for at være del af en lille gruppe, men samtidig kan profitere af at være en del af det almenpædagogiske miljø i børnehaven. For det andet, at støttepædagogerne fremover arbejder som ressourcekonsulenter, der skal hjælpe institutionen med at skabe inkluderende udviklingsmiljøer for alle børn, ud fra en opfattelse af at indsatsen over for de børn, der er omgivelserne opfattes som værende i vanskeligheder i de udviklingsmiljøer, de er en del af,



ikke skal tage udgangspunkt i barnet, men i stedet være rådgivning, vejledning og proceshjælp til de voksne (s. 2).

Dette indebærer, at det fremover kun i begrænset grad er muligt at knytte en støttepædagog til et enkelt barn over en længere periode. I stedet kommer støttepædagogernes fremadrettet til i højere grad at arbejde med de voksne omkring børnene og medvirke til at afdække og udarbejde handleplaner for, hvordan indsatsen og udviklingsmiljøet omkring barnet skal være for at imødekomme barnets behov og indrette udviklingsmiljøet og foreslå specialpædagogiske tiltag og arbejdsmetoder, der kan implementeres i dagligdagen og medvirke til at befordre børnenes udvikling (s. 5).

Kommunens 10 støttepædagoger har i 09/10 deltaget i et kursus, der skal ruste dem til deres nye opgaver og titel som "inklusionspædagoger". På kurset har samtidig deltaget 11 almen-pædagoger fra kommunens institutioner<sup>7</sup>.

### 3.4 Succeskriterier

I dialogen med UPPR/Ringsted kommune i forbindelse med denne undersøgelse, er der indkredset en række succeskriterier for det inklusionspædagogiske arbejde i kommunen. De lyder som følger (i ikke-prioriteret rækkefølge):

- at inklusion er beskrevet som en fælles opgave for hele institutionen i virksomhedsplaner, pædagogiske læreplaner og div. institutionsbeskrivelser
- at det pædagogiske personale påvirkes på deres holdninger og viden således, at de tilskyndes til at være fleksible overfor børn med forskellige forudsætninger og forskellig baggrund
- at sprogbruget omkring børn i vanskeligheder ændrer sig fra at være stigmatiserende og ekskluderende til at være fokuseret omkring barnets ressourcer, de konstruktive og positive pædagogiske interventioner. Med fokusering på sproget tænkes på kommunikation på flere niveauer - mellem det pædagogiske personale og børnene, den faglige kommunikation pædagogerne imellem samt kommunikation med forældre
- at det pædagogiske personale tilbyder en bred vifte af aktiviteter, der understøtter børnenes alsidige udvikling og giver udviklingsmuligheder til det enkelte barn
- at det faglige fokus er på relationen mellem barnet og den sociale kontekst
- at det pædagogiske personalet bevidstgøres omkring det væsentlige i at etablere og understøtte meningsfulde børnefællesskaber
- at den faglige refleksion på koordineringskonferencer med UPPR gradvist ændres fra et individorienteret fokus til et fokus på det sociale fællesskab, og hvorledes individets ressourcer sættes i spil i dette fællesskab
- at hjælpeforanstaltninger (som fx inklusionspædagoger) er ført ud i praksis, så den nødvendige specialviden finder anvendelse, så det bliver muligt at bevare daglige relationer til jævnaldrende i almeninstitutioner og så børn ikke isoleres fra deltagelse i almene fællesskaber
- at bevilling til øgede personalemæssige ressourcer til institutionen er tilgængelig, hvis det vurderes nødvendigt for at løse en særlig pædagogisk opgave i forbindelse med et barn/en gruppe af børn i vanskeligheder
- at der på sigt ses en nedgang i antallet af indstillinger af sager på småbørn til Udviklingsnetværket PPR

<sup>7</sup> Når vi i denne rapport skriver om – og i interviewene, der ligger til grund for denne rapport, har snakket om – inklusionspædagoger, er det de tidligere støttepædagoger, der henvises til – ikke almen-pædagogerne, der også har deltaget i kurset.

## 4. Gennemgang af data

I dette afsnit vil de indsamlede data fra de gennemførte besøg og interviews blive gennemgået og tematiseret. Hvor det er relevant, er udsagn fra hhv. ledere og pædagoger behandlet hver for sig. I bilag 3 er de konkrete eksempler på inkluderende pædagogisk praksis, som er indsamlet under besøgene, samlet. Eksemplerne er, som der tidligere er gjort opmærksom på, indsamlet via interviews og ikke resultatet af systematisk observation fra konsulentens side.

### 4.1 Tilgang til børn med særlige behov: "De er ikke så særlige endda"

Der er stor enighed blandt de interviewede i synet på og tilgangen til børn med særlige behov. Det er ikke "det særlige", der fokuseres på, men i stedet forsøger man at se alle børn som unikke væsner, der ind i mellem kan have særligt behov for støtte. Som en pædagog udtrykker det: *"Vi forsøger ikke at se dem som så særlige"*. En anden siger: *"ALLE børn kan have brug for ekstra omsorg en enkelt dag og ALLE børn kan have en dårlig dag, så det er vigtigt, at man bare hjælper hinanden frem for, at der skal gøres nogen forskel for nogle enkelte børn"*. En tredje siger: *"Alle børn har jo forskellige behov og nogle er mere ressourcestærke end andre, men sådan er det jo også med de voksne"*. Som eksempler på situationer, hvor børn kan have brug for særlig støtte og opmærksomhed nævnes eksempelvis den periode, hvor forældrene bliver skilt, hvor barnet bliver storebror eller storesøster osv. Men de særlige behov kan også opstå i den enkelte situation og i forhold til enkelte færdigheder: et barn, der ikke er så modig til de idrætsprægede aktiviteter og skal have et lille skub, eller én med dårlig balance, der skal have særlig hjælp til at lære at cykle.

### 4.2 De særlige behov

På trods af denne brede forståelse af begrebet "særlige behov", så er der enighed om, at der alligevel er nogen børn, der kræver noget helt særligt, enten pga. af fysiske og/eller sociale udfordringer. Den pædagogiske indsats overfor disse børn, beskrives i flere interviews som "at guide": at pædagogens rolle bliver at guide de særlige børn til at forstå det sociale blandt børnene. Andre beskriver det som at oversætte eller at være fødselshjælper.

### 4.3 Inklusion lykkes "når børnene trives"

Når pædagoger og ledere i interviewene bliver bedt om at vurdere, hvornår inklusion lykkes, så går det igen, at succesen ikke kun handler om de børn, der har særlige behov, men om hele børnegruppen. Et betegnende svar på spørgsmålet om, hvornår inklusionen lykkes, lyder: *"Hvis børnene trives. Ikke kun de særlige, men alle"*. Trivslen aflæses bl.a. ved at se på det enkelte barn: om det er glad, om det hviler i sig selv, om det er motiveret til at holde sig i gang mv., men også ved at se på relationerne mellem børnene: om der er fællesskab og venskaber, om de viser omsorg for hinanden, hjælper hinanden og om der kun er få konflikter mellem børnene. Det understreges, at det enkelte barns trivsel afhænger af: *"At de kan være en del af helheden (...) og har venskaber med andre børn"*. Eller som en anden udtrykker det: *"Når børnene er med i de fællesskaber, der hele tiden opstår i institutionen"*. Inklusionen lykkes for den enkelte: *"Når man bliver optaget som en naturlig del af fællesskabet på egne præmisser og fælles præmisser – når de to ting passer som hånd i handske"*. Én indkredser inklusionen ved at beskrive, hvad det i hvert fald ikke er: *"Hvis de voksne skal "sælge én" for at man kan være med i fællesskabet"*, så er der ikke tale om reel inklusion. En enkelt af de interviewede fremhæver også, at for at inklusionen lykkes, så skal de voksne også føle, at de slår til. Succeskriterierne for inklusionen omfatter således at både det enkelte barn, børnegruppen og medarbejderne skal være i trivsel.

### 4.4 Balance mellem almen-børnenes behov og de særlige børns behov

Balancegangen og afvejningen af det enkelte barns behov over for en gruppe af børn, et er et dilemma, der genkendes af både ledere og pædagoger, men er ikke noget særskilt for børn med særlige behov, men er en konstant afvejning i det pædagogiske arbejde. Som en pædagog siger:

*Det tænker jeg ikke meget over i forhold til KUN de tre støttebørn men mere til ALLE børnene. Nogle gange så har børnene nogle ønsker, der ikke rigtig kan imødekommes, hvor man skal tænke på, hvad det er rimeligt at kræve. Hvornår skal man fx tilsidesætte andres behov for det enkelte barns behov. Nogle gange går det ikke op, når man forsøger at lave et samlet fællesskab og så må man fx i stedet dele fællesskabet. Men i arbejdet med børn med særlige behov forstærkes dette dilemma, fordi disse børn oftere gør krav på særlige hensyn end de øvrige børn, og det gør ifølge pædagogerne deres arbejde sværere.*

I interviewene fortæller pædagoger og ledere om, hvordan de i hverdagen forsøger at finde praktiske løsninger på dilemmaet: På en institution forklarer pædagogerne, at man tager det op fra dag til dag. Man ser på personalesammensætningen og på, hvor mange der er på arbejde, og hvis der er overskud til det, så fokuserer man i nogle af sine aktiviteter på de "særlige børn" og hvis ikke, er det mere de normale børn, der er i fokus. Et andet sted, fortæller de, at én af måderne at løse dilemmaet på, er ved at inddrage de mere normalt fungerende børn i dilemmaet og derved opnå en slags tålmodighed og forståelse fra de "normale børn" i forhold til "de særlige". En pædagog forklarer: Vi havde en dreng med sociale problemer som ikke kunne koncentrere sig eller forholde sig i ro længere tid ad gangen. Han fik altid lov at gå, når han ikke længere kunne sidde ned sammen med de andre børn, men han var jo en del af fællesskabet, han skulle bare øve sig på det. Så det forklarede vi børnene – "han skal øve sig på at sidde sammen med os" - så de forstod og respekterede, at det var hans behov (...). Alle børn kender jo det, at man skal øve sig, hvis der er noget man har svært ved, så det har fungeret som en fin måde at få de andre børn til at tage hensyn på.

Et sted bruges støttetimerne til et af de særlige børn til at opprioritere dette barns behov for at have en mere intens voksen-barn kontakt: Fordi det så er mig der har støttetimerne, og det er mig der er hendes støttepædagog, så bliver det for mig også helt automatisk hendes behov der kommer først.

En af de interviewede ledere oplever en tendens til, at det er den store almengrupperes behov, som det pædagogiske personale vægter, og hun ser det som et helt naturlig og nødvendig reaktion for at få hverdagen til at hænge sammen, med den lave normering der er i institutionerne: "Hvis man sidder alene med fjorten børn, så bliver man simpelthen nødt til at prioritere normalbørnene". De interviewede oplever, at denne prioritering – udover at den er vanskelig – også er dybt problematisk. Både for de børn, der har særlige behov, der skal tages hensyn til i en given situation, og for de øvrige børn – og ikke mindst for pædagogerne, der konstant skal foretage prioriteringen.

For de særlige børn kan det betyde, at de ikke får den opmærksomhed og stimulering lige præcis det barn har brug for – hvad enten det har at gøre med sprogstimulering, motorisk træning, støtte til at forstå de sociale koder for de øvrige børns leg mv. – og dermed forsinkes deres udviklingsproces. Det kan også betyde, at disse børn alt for ofte havner i konflikter med de andre børn, som kunne være undgået ved den rette guidning fra de voksne.

De interviewede oplever på den anden side også (eller: dog også), at de normalt fungerende børn af og til må holde for og godt kan risikere at blive overset. Hvis der er mange konflikter, går dette også ofte ud over de normalt fungerende fordi de får deres leg forstyrret og måske spoleret.

Pædagogerne giver udtryk for at det kan være svært at afgøre om de gør det rigtige. Ofte skal beslutninger træffes lige nu og her, og det kan være svært for den enkelte pædagog at skulle træffe afgørelser i dette dilemma.

#### **4.5 Forståelse af inklusion i teori og praksis**

Både ledere og pædagoger er blevet spurgt om, hvordan de forstår begrebet inklusion, og her går ordene fællesskab, sammenhold, deltagelse og inddragelse igen.

En leder forklarer begrebet inklusion med, at man er: "*optaget af sammenholdet i hverdagen, så man prøver at gøre tingene, så der også er plads til de børn, der har særlige behov*". En anden leder beskriver det som: "*Inddragelse i det man har gang i*" og en tredje at "*inklusion handler om at have et fællesskab*".

I praksis betyder det, at de voksne må indtage et: *"helikopterperspektiv og være et skridt foran (...)* Forudse mulige u hensigtsmæssige situationer, og gribe ind, inden der opstår konflikter". En anden beskriver det som *"at være et skridt foran"*. En pædagog forstår inklusion som det, *"at tage hånd om alle [børn]"*. I forhold til de særlige børn betyder inklusion, at de som pædagoger skal varetage arbejdet, så de børn ikke føler sig anderledes, og så de kan være med på lige fod med de andre børn. En anden pædagog forstår inklusion som *"dét at fælles præmisser og egne præmisser kan gå hånd i hånd. Når børn leger og har det godt, så er det for mig et tegn på, at de er inkluderet"*. En leder lægger vægt på, at inklusion indebærer at man ser på rammerne om barnet – barnet i en kontekst: *"Det betyder, at vi skal definere og evaluere de rammer vi sætter op for børnene, så det ikke kun er børnene, der skal tilpasse sig"*. Lederen uddyber sin forståelse af inklusion ved at sætte det op mod begrebet integration: *"Integration betyder at tilpasse sig fællesskabet, mens inklusion betyder inddragelse i fællesskabet"*. En anden af de interviewede ledere, lægger vægt på, at *"inklusion i praksis betyder, at man kan mindske konflikter mellem barn og voksen, fordi pædagogen kan imødekomme barnet, der hvor det er"* og henviser til ICDP og de 8 samspilstemaer<sup>8</sup>.

Anerkendelse fremhæves af flere af de interviewede som en væsentlig forudsætning for inklusion: *"Det at blive set som menneske med en unik personlighed"*, som én forklarer det. En anden fremhæver vigtigheden af *"at blive anerkendt for den man er og det man kan"*.

Der er enighed om, at inklusion har med inddragelse i fællesskabet at gøre, men hvilket fællesskab, der er tale om, er der lidt forskellig vægtning af. For nogle betyder fællesskabet, det fællesskab som hele institutionen udgør, for andre er det stuefællesskabet og for atter andre er det de mindre, spontant opståede lege- og interessefællesskaber mellem børnene.

Sammenfattende beskrives og forstås begrebet inklusion i interviewene således med ordene: deltagelse, fællesskab, sammenhold, inddragelse og anerkendelse. Inklusionspædagogikkens konsekvenser for den pædagogiske praksis omtales som at de voksne skal have et dobbeltblik på barnet og den kontekst det indgår i, samt at de skal indtage et "helikopterperspektiv" og være et skridt foran, så børnenes interageren tilrettelægges, så mulige konflikter undgås.

#### 4.6 To spor i kommunens politik: det pædagogiske og det økonomiske

I undersøgelsen er de interviewede blevet bedt om at komme med deres vurdering af, hvad der ligger bag Ringsted Kommunes politik vedr. inklusion og omlægning af støttepædagogindsatsen. Og alle medvirkende deler deres svar op i to forklaringer: dels en faglig forklaring, hvor inklusion indebærer at varetage det pædagogiske arbejde så alle børn trives og udvikler sig, og dels en økonomisk forklaring, hvor inklusion i kommunalt regi bliver set som en mulighed for at spare penge.

Som en af de interviewede pædagoger udbryder, som svar på spørgsmålet om, hvad de tror ligger bag kommunens politik: *"Jamen, der er to muligheder: det er enten de pædagogiske principper eller det er besparelser, men jeg kan ikke helt gennemskue hvilken"*. En leder siger næsten det samme: *"Det startede jo officielt som en god og smuk politik, der er formuleret på gode hensigter, men det er jo også et spørgsmål om økonomi"*. En anden leder uddyber i sit svar de to spor:

Jeg tror ikke, man kan svare på det spørgsmål uden at dele det op på to niveauer, for man snakker om inklusion både på et forvaltningsmæssigt plan og på et politisk plan: På det forvaltningsmæssige niveau handler det meget om visioner og værdier, og selvfølgelig også lidt økonomi. (...) På det politiske niveau handler det meget om økonomi, men også om visioner, og hvis disse spiller sammen er det jo rigtig godt, men hvis ikke, er det meget problematisk.

<sup>8</sup> ICDP står for International Child Development Programme. ICDP er forebyggelsesprogram udviklet i Norge af professorerne Henning Rye og Karsten Hundeide, der skal forhindre omsorgssvigt og misbrug af børn. Programmet bygger på 8 samspilstemaer og centralt står målet om at udvikle kommunikationen mellem barnet og dets omsorgspersoner, og at forløbet tager udgangspunkt i barnets kulturelt betingede ressourcer (se: <http://www.jebjergboernehus.dk/forside> og <http://www.servicestyreisen.dk/wm140797>)

En tredje leder siger:

*At børnenes hverdag skal hænge sammen er jo noget man gerne vil sige. At det helt sikkert også har noget med besparelse at gøre, det er jo helt anden grund, som er lidt mere kedelig at snakke om. Men der er ingen tvivl om dette startede fordi UPPR ikke kunne få det til at hænge sammen mere.*

#### 4.7 De positive sider af inklusion: de pædagogiske tanker

Pædagog-fagligt er der bred enighed blandt de interviewede ledere og pædagoger om, at inklusion er en den rigtige vej at gå. Der er enighed om, at det er helt rigtigt at arbejde afkategoriserende, afstigmatiserende og ud fra en anerkendende tilgang til børnene.

Den demokratiske dannelse af de øvrige (normale) børn fremhæves af flere af de interviewede som et vigtigt argument for inklusion og inklusions-tænkningen. De andre børn må gerne opleve at skulle holde lidt for, når et barn har behov for at få taget specielle hensyn i en given situation. Dette fremhæves af nogle af de interviewede som et element, der fremmer den demokratiske dannelse. Argumentet lyder, at det i et demokrati er vigtigt at lære, at der er nogle mennesker, der har brug for, at der bliver taget særlige hensyn. Som én af de interviewede siger:

*Det er en god ting, fordi børnene lærer at acceptere hinanden, som dem de er. Det giver dem forståelse og indsigt i, at man godt kan være anderledes og at det heller ikke altid er nemt.*

Men der er ifølge de interviewede tale om en balance, for hvis ressourcerne er for små, kan det komme til at gå ud over de normale børn: *"Der ER børn, der har brug for ekstra hænder. (...) [Vi] laver rammer, der skal støtte de normale børn, så de specielle kan få ekstra hænder. Men der er en fare for, at de normale børn kan komme til at trække læsset".*

I forhold til det særlige barn, fremføres det argument af flere af de interviewede, at barnet skal lære at begå sig i den virkelige verden og derfor ind i mellem i en inkluderende daginstitution må se sine behov tilsidesat: *Lige nu [med den aktuelle støttepædagog-indsats] er det jo fedt at have en voksen med til at hjælpe dem, der ikke er så gode til at skabe relationer og være en del af fællesskabet, men sådan er det jo ikke fremover, så det er vigtigt at de også selv lærer det.* Børnene skal altså lære og forberedes på det liv, der venter dem efter institutionen (og evt. skolen), hvor de ikke vil have en voksen støtteperson ved deres side, og de derfor er nødt til at kunne klare sig selv. En af de interviewede pædagoger sætter et billede på nødvendigheden af at lære at stå på egne ben: *"Når de bliver teenagere og skal ind på et diskotek, er der jo ikke nogen, der kommer og fortæller én, hvor man skal sidde".* Hvor der altså blandt de interviewede er stor opbakning til de pædagogiske tanker bag og begrundelser for inklusion, er der en lige så udbredt bekymring for, at de fine hensigter bliver underløbet af et samtidigt krav om besparelser.

#### 4.8 Faglige udfordringer

Ud over de positive sider, der optimalt set er for alle børn i inklusionspædagogikken, fremhæver én af de interviewede pædagoger det som en anden positiv afledt effekt, at arbejdet med inklusion giver hende faglige udfordringer:

*Det gør mit arbejde mere spændende og det giver mere udfordring. Personligt lærer man noget om sig selv også, og det udvikler én som pædagog. Man snakker tit med nogle af de andre, men man går også hjem nogle gange og læser om det, og man holder sig opdateret.*

#### 4.9 De negative sider af inklusion: besparelser

*"Inklusion er ikke nødvendigvis lig med færre ressourcer".* Dette citat er betegnende for, hvordan pædagoger og ledere oplever, at inklusion og de gode pædagogiske og demokratiske tanker bag inklusion bliver underløbet af en sideløbende kurs på børneområdet mod flere og flere besparelser. Faren er, ifølge de interviewedes vurdering, at inklusion bliver et andet ord for besparelser. De elementer og arbejdsopgaver, der i de interviewede pædagogers og lederes opfattelse, ligger i at udfolde inklusion i

praksis - arbejdet med helikopterperspektiv, at være et skridt foran, forudse konflikter for at forhindre dem, den voksne som guide og oversætter etc. - kræver hænder. De interviewede frygter, at daginstitutionerne risikerer at blive ren opbevaring, hvis der ikke er de personalemæssige ressourcer til at varetage disse opgaver. En leder siger: *"man bliver nødt til at fokusere på, at der skal skabes et miljø for inklusion, for ellers så nytter det ikke noget... så er det ikke sikkert, at inklusion nytter noget. Det er derfor problematisk, hvis ikke man afsætter nødvendige ressourcer, for inklusion må ikke bare være en måde at spare penge på"*. En af de andre ledere peger på, at det kan føre til stor frustration blandt personalet, hvis der ikke er ressourcer nok til, at de kan gøre deres arbejde ordentligt: *"Der skal være den rigtige økonomi, det skal kunne hænge sammen. Det skal være sådan, at de voksne kan gå hjem uden at være frustrerede og at børnene trives i det daglige og har det godt i institutionen"*.

De interviewede peger således i undersøgelsen på, at de gode pædagog-faglige tanker bag inklusion risikerer at blive undergravet af samtidige besparelser og nedskæringer på børne- og ungeområdet. De understreger, at reel inklusion kræver voksenressourcer for at blive ført ud i praksis.

#### 4.10 Grænser for inklusion

Spørgsmålet om, hvorvidt der er grænser for inklusion, besvares af både ledere og medarbejdere med et klart ja. Grænsen for inklusion begrundes i interviewene ud fra to vinkler: dels barnets synsvinkel - hvis det ikke kan inkluderes i fællesskabet; dels fra personalets synsvinkel - hvis der ikke er ressourcer nok til at tage sig af barnet.

De to vinkler er i de interviewedes optik delvist forbundne, fordi barnets mulighed for at have glæde af fællesskabet til en vis grad afhænger af pædagogernes muligheder for og ressourcer til at agere guider, og dermed hjælpe barnet ind i fællesskabet. Denne dobbelthed går igen i flere af svarene på, om der er grænser for inklusion. Som det eksempelvis udtrykkes af én af lederne: *Ja det er der. Dem som kræver så mange ressourcer, så de voksne ikke kan bevare overblikket (...). Nogle som ikke er til at tale med eller kræver så meget træning og stimulering, at ressourcerne ikke slår til.*

En pædagog udtrykker det sådan: *Hvis de er FOR specielle så kan de ikke være her. Børn, der er meget udadrettede..., det vil fylde alt for meget... hvis de slår meget og er vanskelige og der ikke er voksne til det.* En anden pædagog mener, at grænsen går ved *"børn, der kræver helt tæt voksenkontakt eller kun kan håndtere relationen 1 voksen til 1 barn"*.

For lederen i Åkanden, hvor specialafdelingen Spiren skal overflyttes til, er spørgsmålet om grænsen meget aktuelt. I hendes forståelse er spirebørnernes mulighed for at indgå i fællesskabet med de øvrige børn i institutionen, både vigtigt for, at der kan tales om en reel inklusion – at Åkanden bliver én stor institution - og at Spiren ikke bliver en segregeret enhed i enheden. Men rent organisatorisk og ressourcemæssigt er det også en nødvendighed, at der kun visiteres børn, der er inden for grænsen, fordi der kun er Spirebemanding fra 9-16 og der ikke følger ekstra ressourcer med til vikardækning ved sygdom:

*For at kunne være [indskrevet] her i institutionen, skal man kunne profitere af fællesskabet, hvilket vil sige, at det er nødvendigt, at disse børn kan kobles på fællesskabet, for vi har ikke nok timer til at kunne dække dem [Spire-børnene] hele tiden. (...) Så den eneste måde, hvorpå det hele hænger sammen er, hvis børnene fra Spiren også kan inkluderes i fællesskabet.*

En af pædagogerne betegner meget rammende inklusion som *"lidt af et elastik-begreb"*. Som udplukkene ovenfor også illustrerer, så er grænsen for, hvem der kan og ikke kan inkluderes, flydende – og afhænger både af det enkelte barns særlige vanskeligheder og ikke mindst af de ressourcer, der er til institutionen for at løfte opgaven. Grænsen er ifølge de interviewede overskredet, hvis *"børnene går i stykker af at være i fællesskabet"*, som en leder siger. Eller som én af pædagogerne udtrykker det: *"Det skal jo ikke være et nederlag at være i dagsinstitution"*.

#### 4.11 Udfordringer og barrierer i arbejdet med inklusion

I interviewene er der indsamlet en række synspunkter på de udfordringer eller barrierer, der opleves i arbejdet med inklusion.

##### ***Manglende nærvær og overskud***

Der er enighed blandt de interviewede om, at få ressourcer og lav normering udgør væsentlige barrierer for det fremtidige arbejde med inklusion. I interviewene eksemplificeres udfordringerne ved de få ressourcer på daginstitutionsområdet, bl.a. med, at det risikerer at gå ud over det pædagogiske nærvær. Som én siger: "det kan være problematisk med normeringen, hvis ikke man kan gå ind og være nærværende med det pædagogiske arbejde". En anden mener, at oprigtighed fra pædagogerne side er en forudsætning for at det inkluderende arbejde skal kunne lykkes: "Børnene skal kunne mærke, at man gider dem. Hvis man ikke har overskuddet... det kan børnene mærke".

##### ***Stress og udbrændthed***

Der peges også på risikoen for stress og udbrændthed blandt medarbejderne. Som en leder formulerer det: "Langt hen ad vejen synes jeg jo, at vi er rustet til det arbejde vi skal udføre, men vi kan også godt mærke, hvis der er noget, som kræver ekstra hjælp. Eller også så kræver det, at der bliver skruet ned for ambitionsniveauet. Og det er jo dér man godt kan komme til at udmatte et helt arbejdsområde, for pædagoger har jo gode hjerter og er meget ærekære med deres arbejde og vil gerne gøre det så godt de nu kan. Men det hænger jo ikke sammen, at man skal kunne endnu mere og være endnu bedre, hvis man samtidig har færre ressourcer". En anden peger på, at stressede medarbejdere risikerer at give stressede børn. En leder, peger på, at stress blandt medarbejderne kan forhindre nytænkning, og at stress således kan være en barriere for at omsætte og implementere den ny Børne- og ungestrategi. Altså at arbejdspresset i sig selv kan hindre nytænkning og mulighed for at opfylde de pædagogiske intentioner bag inklusion: Jeg tænker faktisk, at problemet ikke er inklusionen men snarere grundnormeringen. Den er nemlig presset til det yderste, og hvis behovet i børnegruppen bliver kompliceret, så kræver det anderledes tænkning af pædagogerne, og så skal man op på tæerne. Men hvis man skal være oppe på tæerne så skal man også have overskud, og det har man jo ikke hvis man er presset.

Lederen ser det altså som en trussel mod hele inklusionsstrategien, at grundnormeringen er for dårlig. Det store arbejdspress kan blokere for, at pædagogerne arbejder anerkendende og for at de begynder at tænke anderledes – for det kræver, ifølge lederen, overskud og det har medarbejderne ikke. Det kræver overskud og energi at bryde med gamle vaner og gøre tingene på en ny måde. Lederen fortsætter: Jeg skal som leder være opmærksom på, hvornår personalet bliver presset, for så handler de ikke kontekstbunden, men i stedet intuitivt og ud fra habitus. Det vil sige, at når pædagogerne føler sig meget pressede og ikke har noget overskud, så mister de også nærværet til børnene, og så bliver de ikke-ankerkendende i deres arbejde. Og det er problematisk i forhold til det at tænke inklusion, for man kan ikke være inkluderende i sit arbejde, hvis man ikke er nærværende – det hænger nemlig sammen.

##### ***Sammenligning af børn***

På børneniveau fremhæves det af flere interviewede, at aktiviteter, der er tilrettelagt eller lægger op til at børn skal måles op mod hinanden, sammenlignes eller når de skal kunne det samme på samme tid, går stik imod tankerne i inklusion. Af eksempler herpå nævnes tests og sprogscreening, men også kommunens eget leg & bevægelses-tilbud, der af nogle opleves at udstille børnene fordi de alle skal gøre det samme på samme tid. "Sammenligningen hindrer at man ser det enkelte barn som det er", som én siger.

#### 4.12 Forslag og ønsker til forvaltningsinitierede tiltag

Der er i interviewene med ledere og medarbejdere endvidere indhentet en række forslag eller ønsker til forvaltningen i forhold til hvad der vil kunne fremme det fortsatte arbejde mod mere inklusion i kommunen.

### **Forslag fra pædagoger**

Pædagogerne kommer i interviewene med nogle forslag til, hvad der set fra deres stol kunne fremme arbejdet med inklusion.

#### *Inklusionspædagoger som ressourcepersoner*

Det er primært forslag og ønsker til de pædagoger, der er under uddannelse som inklusionspædagoger. Nogle af de interviewede pædagoger efterspørger først og fremmest, at disse inklusionspædagoger bliver ressourcepersoner, der kan formidle viden om og redskaber og metoder til arbejdet med børn med særlige behov. Viden og redskaber vil ruste dem som pædagoger til bedre at kunne rumme disse børn.

I én institution efterspørger pædagogerne, at inklusionspædagogerne bl.a. kan fungere som ressourcepersoner, der har en form for specialisering inden for de forskellige "særlige børn" og diagnoser, som bliver indskrevet i institutionen. Det drejer sig om f.eks. ADHD, for tidligt fødte børn. Pædagogerne vurderer, at det vil klæde dem på til bedre at varetage arbejdet med de særlige børn og kunne opfylde deres særlige behov.

I en anden institution ønsker de i stedet, at en specialisering blandt inklusionspædagogerne går på forskellige metoder (her nævnes f.eks. Marte Meo og NLP), og ser en specialisering indenfor diagnoser som en fortsættelse af opdeling i et "special-spor" og et normal-spor", der vil gå i mod tankerne i inklusionspædagogikken. Som én siger: "*Det risikerer at fastholde det anderledes ved disse børn. "Med den diagnose er han sådan og sådan, med den og den forventede fremtid"*".

#### *Supervision og coaching*

Supervision af det konkrete pædagogiske arbejde ude på institutionerne er et andet tiltag som fremhæves af pædagogerne, som noget, der vil fremme arbejdet med inklusion.

Hjælp fra en coach til at få medarbejdergruppen til at tale om problemer og udfordringer, nævnes også, som et fremmende tiltag.

#### *Faglig opkvalificering og diskussionsklub*

Der fremkommer i interviewene med pædagogerne også forslag om, gennem kurser, at opkvalificere og ruste pædagogerne ude på de enkelte institutioner til at varetage den special-pædagogiske opgave.

Nogle pædagoger har et ønske om en "faglig diskussionsklub". Ønsket udspringer af deres oplevelse af, at alt for mange møder handler om praktiske informationer og er spild af tid fagligt set. De savner et forum for faglig diskussion. En pædagog vurderer, at det er meget nemmere at snakke om de mere konkrete ting som sprogtest, indkøb af hjælpemidler, legeredskaber mv., men understreger at inklusionspædagogikken handler om relationer og fællesskab, og at det er vigtigt, at diskutere den pædagogiske substans i den inklusionstankegangen.

Som en anden pædagog foreslår: "*Det ville være godt med en "diskussionsklub", hvor man fokuserer på faglighed og indsigt, og hvor man kan debattere på et lidt højere plan. Det vil også kunne give inspiration til hverdagen og på denne måde være en hjælp*".

#### *Samarbejde og vidensudveksling med specialinstitutionerne*

Der er som nævnt på den ene side opbakning til de pædagogiske tanker bag inklusion, men de interviewede understreger samtidigt, at specialinstitutionerne og specialpædagogerne har en ekspertviden, som er værdifuld for at kunne tage vare på de meget særlige børns behov og udvikling. Det understreges, at der er børn, der har brug for de helt særlige rammer og indsatser som specialinstitutionerne tilbyder og flere fremhæver, at det vil være hensigtsmæssigt, at der samarbejdes med specialinstitutionerne på en formaliseret måde med henblik på videns- og erfaringsoverførsel.



Det understreges, at de ganske almindelige pædagoger er uddannet til at have med almengruppen af børn at gøre og er bedst til at arbejde med børn i grupper, mens specialpædagoger er uddannet til arbejde med det individuelle barn. De interviewede pædagoger ser derfor specialpædagogernes viden som vigtig at kunne trække på for at kunne løse inklusionsopgaven bedst muligt.

### **Forslag fra ledere**

I interviewene med lederne, fremkommer også en række forslag og gode råd til forvaltningen i det videre arbejde mod mere inklusion på børne- og ungeområdet.

#### *Fagligt dygtige inklusionspædagoger – både teoretisk og praktisk*

I interviewene med lederne er det også først og fremmest inklusionspædagogerne, som ses som en vigtig krumtap i det videre arbejde. Lederne understreger, at inklusionspædagogerne skal have stor viden om det pædagogiske felt og den pædagogiske virkelighed ude på institutionerne, så de kan give konkrete og realiserbare råd og ideer. Som en leder udtrykker det:

*Det er vigtigt, at inklusionspædagogerne giver råd, der hænger sammen i hverdagen, og ikke bare alle mulige urealistiske forslag. De skal have uddannelse og specifik viden om det enkelte barn fx viden om diagnoser. (...) Inklusionspædagoger skal have meget viden, så de virkelig ved hvad de snakker om.*

En anden leder siger: *"Det er vigtigt, at inklusionspædagogerne er godt klædt på, så de kan komme og sige noget nyt og har ny viden. De skal være godt klædt på ellers bliver de mødt med "det har vi prøvet" (...) de skal være gode, for ellers bliver det svært at lytte på dem og tro på dem, så bliver de sådan nogle "kloge nogle", som man ikke lytter til. De skal vise deres værd ved, at de skal være gode. De skal sætte sig fagligt i respekt.*

Også blandt lederne udtrykkes et ønske om, at inklusionspædagogerne har nogle specialiseringer. Som blandt pædagogerne er der forskellige meninger om, hvorvidt denne specialisering skal gå på pædagogiske metoder eller i stedet være mere rettet mod de forskellige diagnoser.

En leder fremhæver, at inklusionspædagogerne skal vide noget om kommunikation og formidling. Det er efter hendes opfattelse meget vigtigt, at de ved noget om det pædagogiske felt, men ser det som mindst lige så vigtigt, at de ved, hvordan man skal kommunikere med en presset målgruppe. Pres og stress blandt medarbejderne på institutionerne giver læring og udvikling nogle helt særlige betingelser, som inklusionspædagogerne skal vide noget om, for at gøre sig forhåbninger om at blive hørt og for at deres råd bliver fuldt.

En leder henleder opmærksomheden på, at forvaltningen skal passe godt på de kommende inklusionspædagoger – og på det øvrige personale i det hele taget. Lederen oplever, at der i forvaltningen har været et problem med for stor arbejdsbyrde og medfølgende sygdomsmeldinger. Udover de menneskelige omkostninger, som dette har, vil sygdomsmeldinger og nye medarbejdere blandt inklusionspædagogerne betyde, at inklusionen ude på institutionerne vil få sværere betingelser fordi kontinuiteten og det høje faglige niveau risikerer at gå fløjten, hvis der er en stor medarbejderomsætning.

#### *Medinddragelse af lederne – lederne som inklusions-ambassadører*

Lederne har også nogle gode råd til forvaltningen i forhold til det videre forløb med omlægning af støttepædagog-indsatsen.

En leder oplever ikke at institutionslederne og –ledelserne hidtil er blevet tilstrækkeligt medinddraget, og understreger, at forvaltningen skal sørge for at medinddrage institutionslederne i arbejdet, så de bliver ambassadører for arbejdet: *"Hvis ikke ledere kan se en mening med det her, så får kommunen jo ikke en*

*samarbejdspartner, men en modpart. Det er fra forvaltningens side vigtigt at være i dialog med lederne, og selvfølgelig omvendt".*

Hun understreger endvidere, at også ledergruppen skal klædes på til opgaven og skal have viden og information om inklusionspædagogik og tankerne bag. Dette er vigtigt, fordi det er ledelsen, der skal kunne "oversætte" opgaven til medarbejderne og sætte arbejdet i gang ude på de enkelte institutioner.

I forhold til inklusionspædagogerne, fremhæves det, at det er lederen/ledelsen, som har ansvar for at tage godt i mod dem, og at det derfor er afgørende, at de ved, hvad de kan og hvad deres opgave er ude på institutionerne.

#### *Praksiserfaring skal med ind i politikudviklingen*

I forlængelse af ønsket om større medinddragelse i det fremtidige arbejde, fremhæver en leder, at det i forbindelse med politikudvikling, som fx strategi og politik vedr. inklusion, er problematisk, at medarbejderne i forvaltningen har meget lidt praksiserfaring: *"Det er problematisk når forvaltningen laver politikker og strategier (...) for det giver et klar skel mellem, hvad der bliver snakket om visionært, og hvad der så rent faktisk udføres i praksis".*

#### *Adskillelse af den pædagogiske og økonomiske diskussion om inklusion*

En leder mener, at det er vigtigt, at de kommende diskussioner, handleplaner mv. omkring inklusion, ikke bare skal blive et spørgsmål om ressourcer – *"en økonomisk samtale"*, som hun kalder det. I stedet mener hun, at den videre udvikling skal fokusere på den pædagogiske praksis: *"Indenfor vores fag bliver spørgsmålet om ressourcer og pædagogik tit blandet sammen. Vi bliver nødt til at få disse adskilt".*

Lederen mener, at det naturligvis også er vigtigt at tale om de ressourcemæssige rammer, men det skal ses som to adskilte søjler: pædagogikken i ét forum og spørgsmålet om penge og ekstra ressourcer i et andet forum. Hvis den pædagogiske og den økonomiske diskussion om inklusion ikke bliver skilt ad vil det for det første være meget trættende, at deltage i, men endnu værre vil det være, at den pædagogiske og faglige udvikling vil blive for nedprioriteret. Lederen ser det som mest hensigtsmæssigt, hvis forvaltningen er helt skarp på, at holde de to diskussioner adskilt, så den videre diskussion og udvikling af inklusion i Ringsted kommune kan blive frugtbar og ikke altid starte med en diskussion om ressourcer.

#### **4.13 Øvrige særlige opmærksomhedspunkter**

I interviewene fremkommer ledere og pædagoger med en række øvrige særlige opmærksomhedspunkter af betydning for det videre arbejde med inklusion i Ringsted Kommune.

##### ***Inklusion kan medføre øget fokus på diagnoser fra forældreside***

De interviewede ser en risiko for, at inklusion – modsat hensigten – kan føre til et øget fokus på diagnoser fra forældrenes side. Hvis især de mere ressourcestærke forældre oplever, at det tilbud, deres barn får i institutionen, er for ringe, vil de være meget opmærksomme på, hvad deres barn har krav på og ret til – og hvis en diagnose kan være billetten til bedre tilbud, tilskud til det ene eller det andet, overflytning til specialinstitutioner mv. kan det føre til øget diagnosticering og involvering i patientforeninger.

##### ***Modstridende politiske tendenser på det pædagogiske område***

I interviewene gøres der af flere opmærksom på aktuelle modstridende politiske tendenser på det pædagogiske område. På den ene side arbejdes der fra nationalt hold bl.a. på de pædagogiske læreplaner og tests, hvor fokus er på, hvad den enkelte kan og hvornår – og hvor resultater holdes op mod hinanden og sammenlignes. På den anden side er der så tankerne om inklusion, hvor fokus er på den enkelte i en kontekst: hvordan fungerer man sammen med andre børn, og hvor færdighederne i sig selv ikke er så vigtige. Det kan være svært for både pædagoger og ledere at navigere i et så modstridende politisk terræn.

***Uhåndgribelige tegn på inklusion***

Det fremhæves i interviewene som en udfordring at gøre inklusionen håndgribelig – at indfange de positive tegn på inklusion – både for pædagogerne selv, men også overfor forældrene og det omgivende samfund i det hele taget. Men ikke desto mindre er det vigtigt at holde fokus der og udvikle adækvate tegn på inklusion – faren er, at man i mangel på bedre fortsat holder fokus på de noget mere håndgribelige færdigheder.

***Inklusion fulgt af besparelser kan betyde mindre rummelige institutioner***

Det fremhæves også, at nedskæringer i budgettet kan virke modsat hensigten og gå mod mindre inklusion fordi flere og flere i pædagogernes øjne ikke kan være der. Med bedre normering vil der være større åbenhed for, at også de noget tungere børn kan inkluderes i institutionerne.

## 5. Analyse

I dette afsnit fremhæves og analyseres væsentlige punkter fra dataindsamlingen og gennemgangen heraf i afsnit 5.

### **Forståelse af inklusion i teori og praksis**

- Inklusion defineres ikke fuldstændig entydigt af de interviewede, men ordene fællesskab, sammenhold, deltagelse og inddragelse går igen i beskrivelserne. Anerkendelse fremhæves af flere som en væsentlig forudsætning for, at et barn føler sig inkluderet
- Der er lidt forskellig tolkning af, hvad inklusion egentlig betyder for den pædagogiske praksis: nogle steder fremhæves fokus på, at det er rammerne, der kan inkludere eller ekskludere, og det derfor er de rammer, der skal laves om på. Andre steder opereres der stadig med en opdeling mellem normal-børn og børn med særlige behov, hvor inklusionsarbejdet særligt er møntet på de særlige børn.
- Svarene i undersøgelsen indikerer, at inklusion i forskellig grad blandt de centrale aktører er blevet integreret i den pædagogiske faglighed, og stadig til en vis grad ses som en metode, der kan tages i anvendelse til at løse problemer i forhold til det enkelte vanskelige barn.
- Der er ligeledes i varierende grad tale om et gennemgående perspektivskift i synet på den pædagogiske opgave: fra at arbejde med de børn, der har problemer, til at se på de betingelser og muligheder, som den konkrete hverdag giver barnet for at deltage fuldt og helt
- Nogle beskriver, at inklusion i praksis betyder at de voksne er "et skridt foran" eller indtager "et helikopterperspektiv", så konflikter mellem børnene kan forudses og undgås. I positiv forstand beskriver de interviewede, at inklusion skal fremme mulighederne for at alle børn kan indgå i de spontant opståede lege- og interessefællesskaber. En enkelt leder beskriver inklusion i praksis som dét at have et konstant dobbeltblik på barnet og på den kontekst barnet befinder sig i.
- Mange af de interviewede giver udtryk for, at inklusionspædagogikken endnu er så ny, at det ikke fuldt integreret eller implementeret på deres institution, hvorfor nogle også havde vanskeligt ved at give eksempler på, hvad inklusionstankegangen havde ændret ved den pædagogiske praksis i dagligdagen.
- De eksempler på inkluderende praksis, som der fremkom i interviewene (se bilag 3) vidner dog om, at der på institutionerne er stor villighed, fleksibilitet og kreativitet til at omstille sig både organisatorisk, pædagogisk og indretningsmæssigt for bedre at kunne imødekomme særlige behov hos et eller flere børn. Den konkrete omstilling er naturligvis betinget af de rammer og faciliteter som den enkelte institution har
- Datagrundlaget er for lille til at kunne udsige noget om, hvordan den enkelte institutions specifikke rammer, vilkår og faciliteter (som fx stor eller lille institution, placering i byen eller uden for byen, store udendørsarealer mv.) spiller ind på betingelserne for den konkrete omsætning af inklusionstankegangen til praksis
- I lederes og medarbejderes øjne lykkes inklusionen når hele børnegruppen trives. Trivsel ses både ifht. det enkelte barn om det er glad, motiveret og en naturlig del af fællesskabet, men også ifht. relationer mellem børnene, om der er venskaber, om de udviser omsorg overfor hinanden og på om der er få konflikter mellem dem. En enkelt nævner, at medarbejderne også skal trives med inklusionen for at den kan være en succes
- De interviewede oplever, at det kan være svært at gøre inklusion håndgribelig og at det kan være svært at indfange og formidle de tegn som de ser, når inklusionen lykkes. De oplever, at der kan være en tendens fra forvaltning og kommunale og lokale beslutningstagere til, at de mere håndgribelige færdigheder i stedet sættes i fokus
- Der er ikke i nogen af de 3 besøgte institutioner endnu taget hul på forældresamarbejdet vedrørende inklusion. Der samarbejdes naturligvis med alle forældrene og også med de forældre, hvis børn har nogle særlige vanskeligheder eller behov.

- Der er ikke i nogen af de 3 besøgte institutioner udformet eller tænkt i nogle procedurer omkring introduktion af nye medarbejdere i forhold til arbejdet med inklusion.

### **Forståelse af børn med særlige behov**

- Børn med "særlige behov" forstås ret bredt af de interviewede og der gives ikke nogen entydig definition. Der gives dog udtryk for, at der i den daglige praksis ikke nogen tvivl om, hvilke børn der skiller sig ud som særlige. Det er børn, der pga. fysiske, psykiske og/eller sociale problemer, kræver flere voksenressourcer end de øvrige børn – eksempelvis i form af stort behov for 1 til 1 voksenkontakt eller fordi den voksne i højere grad skal være opmærksom på dette barn i sociale sammenhænge med de andre børn, fordi det lettere kommer i konflikter. Dette omtales flere gange som at "guide" barnet eller "oversætte" for barnet, og indebærer for den voksne bl.a. at forklare barnet de sociale spilleregler i en leg, forklare barnet de andre børns reaktioner på dets handlinger mv.
- Det går dog på den anden side igen i interviewene, at ledere og medarbejdere forsøger at nedtone de særlige børns "særlighed" overfor både medarbejdergruppen, børnene selv og hele børnegruppen. Dette sker ud fra en lighedstankegang, hvor ligheder og ikke forskelle betones, og ud fra en betoning af det unikke i alle væsner. Der er endvidere en generel opfattelse af at alle – voksne såvel som børn – kan have særlige behov i forskellige perioder af deres liv og/eller i forskellige dagligdags praktiske situationer

### **At finde balancen mellem de særlige og de normale børns behov**

- Balancen mellem at opfylde det enkelte barns behov på bekostning af fællesskabets eller andre børns behov, er et grundlæggende dilemma i pædagogiske arbejde ifølge de interviewede, men dette dilemma oplever de interviewede medarbejdere og ledere, bliver yderligere forstærket med indskrivningen af flere og flere børn med særlige behov. Børn med såkaldt særlige behov gør oftere krav på, at der tages specielle hensyn fra både voksne og øvrige børn, og dermed opstår disse dilemma-situationer oftere når flere såkaldt særlige børn er indskrevet i institutionen
- Det kommer til udtryk i nogle interviews, at disse dilemma-situationer i den hektiske hverdag ind i mellem løses ved, at de normale børn prioriteres højest, fordi der ikke altid er tilstrækkelige ressourcer til det overskud og den ekstra indsats, som det kræver, at få de særlige børn ind i fællesskabet – altså at hensynet til de mange, på grund af få ressourcer, prioriteres over hensynet til den enkelte. De dage, der er ressourcer til det, gøres der så noget ekstra for de særlige børn – af og til på bekostning af de mange. Det er en praksis, der ifølge de interviewede, kan være nødvendig for at få enderne til at nå sammen i en hektisk hverdag, men som opleves som problematisk, både for det særlige barn, der ikke får den stimulering og opmærksomhed det har brug for, og for de øvrige børn, der risikerer at måtte holde for meget for og blive overset.
- Dilemma-situationerne opstår flere gange om dagen og beslutninger skal træffes hurtigt, og pædagogerne giver udtryk for, at det kan være svært at afgøre, hvornår man gør det rigtige
- Nogle af de interviewede fortæller, hvordan de arbejder med at lette presset lidt i disse dilemma-situationer ved at forsøge at opnå forståelse og tålmodighed fra de øvrige børn og på den måde give lidt mere plads til det enkelte barn
- De interviewedes beskrivelse og fremhævelse af disse dilemmasituationer, hvor de oplever, at de i en hektisk hverdag skal prioritere i behovene for de mange eller de få, peger på, at dette er et særdeles vigtigt område at sætte ind på, for at få ændret deres tilgang og udvidet deres værktøjskasse. Det pædagogiske arbejde i en inkluderende daginstitution skal ikke opfattes som et nulsumsspil, hvor det, de særlige børn "vinder" af opmærksomhed og voksenkontakt, det "taber" de normale børn – eller omvendt. Det inklusionspædagogiske arbejde skal i mindre grad tilrettelægges for at imødekomme individuelle behov, men snarere med henblik på at udvikle fællesskaber, hvor konteksten giver mulighed for en realisering af individuelle motiver og

interesser<sup>9</sup>. Undersøgelsen viser, at medarbejdere og ledere mangler redskaber og metoder til at gennemføre dette perspektivskifte i praksis.

### **Grænser for inklusion**

- Grænsen for inklusion sættes ved de meget plejekrævende børn og de børn, der ikke kan indgå i et fællesskab og kræver helt tæt 1-til-1 kontakt med en voksen. I den fremførte udlægning af inklusion er relationsarbejde og fællesskab i fokus, og argumentet blandt de interviewede er derfor, at de indskrevne børn må kunne indgå i fællesskabet i en eller anden form
- Grænsen er ikke entydig, men tværtimod meget flydende og varierende med den normering og de ressourcer som institutionen har til at varetage opgaven
- Selvom grænsen for inklusion altså opfattes som flydende og er afhængig af de personaleressourcer, der er til rådighed for at løse opgaven, så er alle de adspurgte enige om, at der er en grænse ved de børn som ikke kan profitere af at indgå i fællesskabet

### **Ringsted kommunes politik om inklusion og omlægning af støtte-pædagogindsatsen**

- Der er blandt både ledere og medarbejdere udbredt opbakning til de pædagogiske tanker bag inklusion og omlægningen af støttepædagogindsatsen i Ringsted kommune. Det er opfattelsen, at både de såkaldt "særlige" børn og de såkaldt "normale" børn har glæde af at være sammen: de normale børn lærer at sætte deres behov i baggrunden ind i mellem, og børnene med særlige behov, bliver forberedt på deres videre liv i samfundet, hvor der ikke altid vil blive taget specielle hensyn til dem. Opfattelsen er, at de i samværet med andre børn i højere grad lærer at klare sig selv og leve med de særlige udfordringer de har - i modsætning til børn i specialinstitutioner - eller ved det, der i interviewene omtales som "mandsopdækning" med støttepædagog.
- Både pædagoger og ledere giver udtryk for, at de meget gerne vil arbejde for at inkludere de særlige børn, og gøre normalinstitutionerne mere rummelige. Der er nemlig – som tidligere nævnt - stor tilslutning til de pædagogiske principper, der ligger bag inklusionstanken. Det understreges på den anden side igen og igen i interviewene, at den nye opgave (inklusionspædagogikken) kræver flere ressourcer og en bedre normering for at kunne blive varetaget forsvarligt – for hele børnegruppen og for medarbejderne.
- Der er en udbredt opfattelse blandt de interviewede af, at inklusion og besparelser fra kommunal side hænger sammen: at der i kommunens børne- og ungepolitik arbejdes med inklusion fordi man fra forvaltningens og politikernes side, øjner en mulighed for at spare penge ved at nedlægge dyre specialpladser og –tilbud og omlægge støttepædagog-ordningen. Det understreges i interviewene, at arbejdet med inklusion ude på institutionerne ikke betyder, at der skal tilføres færre ressourcer til området – tværtimod er oplevelsen at færre ressourcer kan være en hindring for at inklusion omsættes fra teori til praksis. Arbejdet med inklusion opfattes som en ekstra opgave, som de meget gerne vil løfte, men som kræver flere og ikke færre ressourcer. Én af de interviewede efterlyser – i tilfælde af, at der ikke kommer flere ressourcer til området – at politikerne går ud til offentligheden og åbent skruer ned for ambitionsniveauet, så det ikke bliver overladt til den enkelte pædagog i mødet med børn og forældre
- Der er blandt de interviewede frygt for, at institutionerne med inklusion som overskrift bliver blot og bar opbevaring uden læring og udvikling for hverken de normale eller de særlige børn – og det vil betyde mindre nærværende og mere frustrerede voksne, og med risiko for stigende stress og udbrændthed blandt personalet til følge
- Det er vigtigt at bemærke, at de interviewede peger på, at nedskæringer i institutionernes budgetter risikerer at virke mod hensigten og gøre institutionerne mindre rummelige: når institutionerne presses på antallet af hænder til at tage vare på børnegruppen, vil flere børn blive anset for "så særlige", at de ikke kan inkluderes i institutionen. Med en bedre normering i

<sup>9</sup> Se Bent Madsen i "Om at vide, hvad der ekskluderer", i: *Inklusionens pædagogik*, side 28.

institutionerne, har pædagoger og ledere større åbenhed for også at kunne rumme de tungere børn.

- Det fremhæves af flere ledere, at et for stort arbejdspress kan indebære, at pædagogerne i mindre grad bliver anerkendende og rummelige i deres omgang med børnene, og at et stresset arbejdsmiljø risikerer at blokere for personalets forandringsparathed og villighed til at tage udfordringen op og begynde at tænke anderledes
- Endelig forudser nogle af de interviewede, at besparelser, under dække af en ny pædagogisk strategi om inklusion, modsat hensigten kan medføre en modreaktion blandt de mere ressourcestærke forældre hen imod en større diagnose-fokusering. At få barnet diagnosticeret vil være en måde, hvorpå forældre vil forsøge at sikre sig, at der alligevel afsættes ekstra ressourcer til deres barn.
- Pædagogerne oplever en modstrid i både de kommunale og nationale politikker og strategier på børne- og ungeområde mellem to samtidige tilgange: på den ene side er der et fokus på det enkelte barns færdigheder og kunnen og sammenligning af standpunkter med andre børn (læreplaner, sprogtests, nationale tests mv.), og på den anden side inklusionsarbejdet, hvor fokus mere er på relationer, at kunne fungere sammen med andre børn og på den kontekst og de rammer som barnet indgår i.
- De interviewede efterspørger udvikling af adækvate tegn på og dokumentationsmetoder i arbejdet med inklusion, så fokus overfor forældre, politikere og øvrig offentlighed holdes på inklusionsarbejdet, og ikke glider over mod det mere færdighedsorienterede og lettere registrerbare

## 5.1 Forslag til det videre arbejde med inklusion

*Forslag og ønsker fra pædagoger:*

- Inklusionspædagogerne skal rustes til at virke som ressourcepersoner, der kan formidle viden om, og redskaber og metoder til det fremadrettede arbejde med børn med særlige behov. Nogle kalder på, at inklusionspædagogerne skal have en specialviden om forskellige diagnoser, som så kan formidles videre til pædagogerne på en institution, der skal have et sådant barn, mens andre kalder på en metode-specialisering, der, når den viderefremidles, vil øge pædagogernes værktøjskasse
- Nogle pædagoger ønsker, at også pædagoger "hjemme" på institutionen via kurser opkvalificeres til at varetage den special-pædagogiske opgave
- Nogle ønsker supervision af det inklusionspædagogiske arbejde på institutionen
- Nogle ønsker hjælp fra en coach til at facilitere diskussion og refleksion i medarbejdergruppen om udvikling, udfordringer og problemer i inklusionsarbejdet
- Nogle efterspørger et forum for faglige diskussioner blandt pædagoger på tværs af institutioner, så der kommer pædagogisk substans i det fremadrettede arbejde med inklusion, og den enkelte får inspiration til hverdagen
- Nogle ser et behov for, at der etableres et forum for samarbejde og videns- og erfaringsoverførsel mellem medarbejderne i de almene institutioner og medarbejdere i special-institutionerne – til gavn for det videre arbejde med inklusion og varetagelsen af de særlige børns behov og udvikling på almeninstitutionerne

*Forslag og ønsker fra ledere:*

- Inklusionspædagogerne skal have kendskab til den pædagogiske virkelighed ude på institutionerne og skal kunne levere konkrete, realistiske, omsættelige og realiserbare råd til praksis
- Nogle ledere ønsker en specialisering af inklusionspædagogerne efter diagnoser, mens andre ønsker en specialisering i forskellige pædagogiske metoder
- Inklusionspædagogerne skal have viden om kommunikation og formidling, så de formår at få deres viden og forslag kommunikeret ud til en presset og stresset målgruppe

- Et godt arbejdsmiljø og –vilkår for inklusionspædagogerne skal sikres for at undgå sygemeldinger og stor udskiftning – til glæde for kontinuitet og høj faglighed i inklusionspædagogernes arbejde ude på institutionerne
- Forvaltningen skal i højere grad end hidtil sørge for at institutionsledere og –ledelser medinddrages i arbejdet omkring inklusion og omlægning af støttepædagogindsatsen. Det understreges, at lederne skal have viden om det og kunne se meningen med det, for at kunne fungere som fortalere og igangsættere ude på institutionerne - både ifht. medarbejdere og forældre – og for at få et godt samarbejde med inklusionspædagogerne
- En leder efterspørger, at forvaltningen har et større kendskab til praksis, som gerne skal lægges til grund for politik- og strategiudvikling, for at visioner og praksis nærmer sig hinanden
- Den økonomiske diskussion omkring inklusion skal skilles fra den faglige diskussion og ses som to adskilte søjler. Forvaltningen skal medvirke til at sætte rammer op, så de to ting holdes adskilt, og at den pædagogiske refleksion og udvikling af inklusionstankegangen holdes på et fagligt spor

## 5.2 Den pædagogiske praksis på institutionerne vs. kommunens visioner, politikker mv. for inklusion

På baggrund af desk research har vi redegjort for Ringsted Kommunes tilgang til og forståelse af inklusion sådan, som det kommer til udtryk i visionspapirer, politikker, notater mv. Centralt heri står kommunens definition af inklusion som det, at *"barnet og den unge oplever sig som en værdifuld og naturlig del af et fællesskab"* – med streg under den enkeltes subjektive oplevelse. I interviewene indkredses inklusion ligeledes med ordene deltagelse, inddragelse og fællesskab, men uden at der eksplicit lægges vægt på den subjektive oplevelse heraf.

Af kommunens visioner mv. fremgår det endvidere, at begreberne "normalt" og "specielt" ophæves når der snakkes om inklusion, fordi alle mennesker betragtes som unikke individer. Kommunen anerkender dog fortsat, at nogle mennesker har nogle profiler, der gør dem mere indsatskrævende end andre. Flere af de interviewede understreger i tråd hermed, at det ikke er det særlige ved et barn, der fokuseres på, men at alle børn ses som unikke væsner, og at alle børn (og for den sags skyld voksne) kan have særlige udfordringer eller vanskeligheder. På trods af denne forståelse om, at vi alle kan have særlige behov i visse situationer eller perioder i vores liv, så er der i alle interview en klar opfattelse af, at der er nogen børn, der er mere særlige end andre, og som kræver en større pædagogisk indsats pga. deres fysiske eller sociale udfordringer.

I kommunens visioner mv. på inklusionsområdet fremhæves princippet om gensidig tilpasning mellem målgruppe (forældre og børn), institutionens rammer, samt medarbejdere og ledelse som et centralt element i tilrettelæggelsen af opgaven. I forbindelse med både rundvisning (Besøg) og i interviewene med ledere og medarbejdere, er vi blevet præsenteret for en række praktiske eksempler på, hvordan institutionerne i deres daglige praksis og organisering netop bestræber sig på at varetage "deres del" af denne gensidige tilpasning (se evt. bilag 3 for disse eksempler). I interviewene gives der endvidere udtryk for, at der stilles visse krav til børnene om tilpasning til rammer, rutiner, organiseringer mv. – både fordi det kan være helt nødvendigt for at få det til at hænge sammen i en hektisk hverdag og fordi det opfattes som en nyttig erfaring for børnene, at man af og til må udskyde et behov man har. Der synes således stadig at nogle forskellige forståelses rammer og billeder på tankegangen om inklusion i henholdsvis forvaltningen og institutionerne

Vi er endvidere gennem dataindsamlingen blevet opmærksomme på, at der er et stort (og konstant) behov for at forvaltningen og institutionerne snakker mere sammen både om de teoretiske og om de praktiske konsekvenser af en inklusionstankegang. I den forbindelse kan det være hensigtsmæssigt som udgangspunkt at skille den pædagogiske og den økonomiske, ressourcemæssige dimension ad. Det er dog i den sidste ende særdeles vigtigt, at der også bliver skabt klarhed om de økonomiske vilkår og



prioriteringer – så man undgår mytedannelser og så alle er orienteret om hvad der er de politiske dilemmaer og beslutninger i forhold til dette område.

## 6. Konklusioner

Der er igennem dataindsamlingen, databehandlingen og analysen blevet identificeret en række konklusioner.

- Der er stor tilslutning fra ledere og medarbejdere til den pædagogfaglige tænkning bag arbejdet med inklusion, og det fremhæves, at alle børn vil lære af at gå i daginstitutioner, hvor børn er forskellige. Der er altså en positiv ånd og indstilling blandt de centrale, udførende aktører som forvaltningen kan gå videre med i arbejdet mod mere inklusion i Ringsted kommune
- Det er vigtigt i samme åndedrag at fremhæve, at arbejdet med inklusion i medarbejderen og ledernes øjne, forudsætter tilstrækkelige ressourcer for at kunne blive varetaget forsvarligt. De ressourcer, der peges på, er først og fremmest de personalemæssige ressourcer (normeringen) fordi de inkluderede børn er mere ressourcekrævende end de øvrige børn. Dernæst peges der på faglige ressourcer til at understøtte opgavevaretagelsen. Den faglige støtte, der kaldes på, skal både være fra inklusionspædagogerne, men også gerne opkvalificering af medarbejderstaben ude på institutionerne til at løfte opgaven. Endelig peges der på, at ressourcer er nødvendige for at få de fysiske rammer og indretningen til mest hensigtsmæssigt at understøtte arbejdet.
- Spørgsmålet om tilførslen af tilstrækkelige ressourcer til institutionerne til varetagelsen af inklusionsopgaven står helt centralt for de interviewede i forhold til deres evne til at leve op til kommunens visioner og målsætninger. De udtrykker frygt for, at implementeringen af de inkluderende daginstitutioner – uden afsættelsen af de nødvendige ressourcer – vil have alvorlige konsekvenser på flere niveauer: at børn ikke vil lære og udvikle sig i tilstrækkelig grad fordi institutionerne mere er opbevaring end læringsmiljøer; at forældre vil blive mere diagnosefokuserede og kræve deres ret mht. special-tiltag; at personalet vil blive yderligere presset og flere vil opleve stress og udbrændthed; og at et stresset arbejdsmiljø i sig selv vil kunne blokere for personalets forandringsparathed.
- Grænsen for, hvem der kan inkluderes eller ikke inkluderes, sættes ved de børn, der ikke kan indgå i fællesskabet. Inklusion udlægges som et relationsarbejde, hvor fokus er på fællesskabet og skillelinjen går ved de børn, der risikerer at "gå i stykker af" at skulle indgå i fællesskabet. Skillelinjen er naturligvis flydende og det er vigtigt at bemærke, at der er en generel opfattelse af, at institutionens medarbejdere og ledelse vil kunne rumme og inkludere flere børn, hvis der er de tilstrækkelige ressourcer til det. Der sendes således et signal om, at nedskæringer i institutionernes budgetter risikerer at gøre dem mindre inklusionsvillige.
- De forskellige udlægninger af begrebet inklusion og dets konsekvenser for den pædagogiske praksis viser, at kommunen stadig har et formidlings- og kommunikationsarbejde foran sig: målet må være at både ledelse og medarbejdere ude på institutionerne har den samme forståelse af inklusion som Ringsted kommunen, dvs. at den enkelte skal opleve sig som en værdifuld og naturlig deltager i fællesskabet
- Undersøgelsen peger på, at det ind i mellem opleves som nødvendigt i den pressede hverdag, at prioritere de normale børns behov over de særlige børn. Dette går klart imod intentionerne med inklusionen, hvor alle børn skal hjælpes til at indgå i fællesskaber og udvikles og stimuleres hver dag. Det viser, at der er et stort behov for fokus på, hvordan man kan tilrettelægge det pædagogiske arbejde, så både de såkaldt normale og de såkaldt særlige børn er genstand for pædagogerne opmærksomhed - hver dag. Forvaltningen skal med sine tiltag give pædagoger og ledere redskaber til at inkludere børnene i fællesskabet – modarbejde tendenser til en fortsat opdeling i special- og normalpædagogik, hvor det kun er nogle dage at der er overskud til at gøre noget særligt for de særlige børn.
- Det er endvidere vigtigt at bemærke, at denne praksis med en fortsat opdeling i indsatser for de specielle og indsatser for de særlige, ikke opfattes som hensigtsmæssig eller fagligt i orden, hvilket kan betyde, at det – i fald den er/bliver meget udbredt efterhånden som arbejdet med inklusion

skrider frem – vil forstærke pædagogernes følelse af ikke at slå til og ikke at gøre deres arbejde godt nok. Dette kan på den ene side forstærke tendenser til stress og udbrændthed, og på den anden side øge den generelle modstand mod inklusion, forstået som en spareøvelse

- Der gives i interviewene til en vis grad udtryk for at inklusion stadig opfattes som en metode, der kan tages i anvendelse i forhold til det enkelte barn i vanskeligheder. Der er således stadig en del vej, førend der er sket et konsekvent perspektivskift, *"hvor afsættet ikke tages i udpegede børn med særlige behov, der skal integreres, men i stedet i kravet om at skabe inkluderende udviklingsmiljøer, hvor alle børn trives og er en ligeværdig del af fællesskabet"*<sup>10</sup>. Undersøgelsen viser, at medarbejdere og ledere mangler redskaber og metoder til at gennemføre dette perspektivskifte i praksis.
- Pædagogerne oplever en modstrid i den nationale og kommunale politikker og strategier på børne- og ungeområdet, hvor der på den ene side fokuseres på det enkelte barns færdigheder og kunnen, og på den anden side inklusionsbestræbelserne, hvor fokus er rettet mod relationer og på de rammer som barnet indgår i. De interviewede efterspørger udvikling af adækvate tegn på og dokumentationsmetoder til at gøre inklusionsarbejdet mere håndgribelig – og så fokus holdes dér og ikke glider over mod det mere færdighedsorienterede og lettere registrerbare.
- Der er store forventninger til de pædagoger, der er under uddannelse til inklusionspædagoger, og til den hjælp og støtte, de på institutionerne vil kunne få af dem til det videre arbejde med inklusion. Der kaldes både på specialviden om de forskellige diagnoser og på en veludrustet metodisk værktøjskasse til at omsætte inklusionspædagogikken til praksis. De skal have kendskab til den pædagogiske virkelighed og levere konkrete og realistiske råd til praksis. De skal have indsigt i kommunikation og formidling og de betingelser de vil have at arbejde under med en målgruppe (pædagogisk personale), der føler sig presset og stresset, og dermed er mindre omstillingsparate og indstillede på at tage udfordringen op. Og endelig skal deres arbejdsmiljø og deres arbejdsbetingelser være rimelige, så de kan fastholdes i arbejdet og dermed sikre en kontinuitet i arbejdet
- Der er et ønske om, at der for hele personalegruppen ude på institutionerne vil ske et kompetenceløft for bedre at klæde dem på til det fremadrettede arbejde
- Institutionslederne og –ledelserne føler ikke, at forvaltningen i tilstrækkelig grad har medinddraget dem i arbejdet omkring inklusion og omlægning af støttepædagogindsatsen. Det er afgørende for implementeringen ude på institutionerne, at ledelserne bliver ambassadører for inklusionstækningen – både i forhold medarbejdere og forældre, men også for at sikre et frugtbart samarbejds miljø for inklusionspædagogerne at virke i.
- Der er et stort (og konstant) behov for, at forvaltningen og institutionerne snakker mere sammen både om de teoretiske og om de praktiske konsekvenser af en inklusionstankegang. I den forbindelse kan det være hensigtsmæssigt som udgangspunkt at skille den pædagogiske og den økonomiske, ressourcemæssige dimension ad. Det er dog i den sidste ende særdeles vigtigt, at der også bliver skabt klarhed om de økonomiske vilkår og prioriteringer – så man undgår mytedannelser og så alle er meget præcist orienteret om hvad der er de politiske dilemmaer og beslutninger i forhold til dette område.

Sammenfattende kan vi konkludere, at der er en klar positiv tilgang til det fortsatte arbejde mod mere inklusion i Ringsted kommune fra de centrale aktører – medarbejdere og ledelser ude på institutionerne – og at der en villighed og fleksibilitet til at ændre på rammer, strukturer, organisering mv. for at imødekomme opgaven. Der er imidlertid en næsten lige så klar opfattelse blandt de adspurgte af, at inklusionsarbejdet er sat i værk som en måde for kommunen at spare penge på. Det fremhæves, at arbejdet med at skabe lærings- og udviklingsmiljøer, der kan rumme flere og flere børn med fysiske, sociale og emotionelle udfordringer kræver tilstrækkelige ressourcer, og at for stort arbejdspress kan

<sup>10</sup> Jf. Omlægning af støttepædagog-indsatsen på 0-6 årsområdet, side 1.

betyde, at medarbejderne – stik mod hensigten – bliver mindre inkluderende og anerkendende i bestræbelserne på, at få hverdagen til at hænge nogenlunde sammen.

Undersøgelsen viser også, at der stadig ligger en opgave i at gennemføre et komplet perspektivskifte fra barnet over mod fællesskabet, og at medarbejderne mangler metoder og værktøjer til at gennemføre dette perspektivskifte i det praktiske pædagogiske arbejde hver dag – også når der er ekstra pres på de voksne som følge af sygdom o.lign.

## 7. Anbefalinger

Undersøgelsen har givet anledning til nedenstående anbefalinger for det fremadrettede arbejde mod mere inklusion på 0-6 års området i Ringsted Kommune.

- At forvaltningen finder en måde, hvorpå den faglige og pædagogiske diskussion om inklusion bliver adskilt fra den økonomiske diskussion om inklusion som et andet ord for nedskæringer og besparelser. Diskussionen om pædagogikken skal kunne føres uden at blive forstyrret af den økonomiske diskussion, hvis det fortsatte udviklingsarbejde og -forløb med inklusion som omdrejningspunkt skal være fagligt frugtbart og udviklende.
- Der skal derfor skabes klarhed om de økonomiske vilkår og prioriteringer, så man undgår mytedannelser og så alle er meget præcist orienteret om, hvad der er de politiske dilemmaer og beslutninger i forhold til dette område. Det vil være befordrende for det videre samarbejde at lægge alle forhold omkring normeringer og ressourcer så klart frem som muligt, og at insistere på det forhold, at alle vil det bedste for børnene inden for den mulige økonomi.
- At der fortsat arbejdes med det, der i rapporten er blevet kaldt et konsekvent perspektivskifte og så medarbejdere og ledelser i praksis sættes i stand til at tilrettelægge det pædagogiske arbejde, så fokus er på fællesskabet, der rummer både de såkaldt normale og de såkaldt særlige børn - hver dag. Både inklusionspædagoger, en (evt.) kommende opkvalificering og supervision af den øvrige medarbejderstab samt øvrige fremtidige tiltag, skal have fokus på at give pædagoger og ledere konkrete redskaber og metoder til at arbejde med fællesskabet og inkludere alle børn heri – både under den nuværende normering og på udsatte dage med f.eks. sygdom i medarbejderstaben. Tendenser en fortsat opdeling i den pædagogiske praksis i hhv. en specialpædagogik og en normalpædagogik og hvor det kun er nogle dage at der er overskud til at gøre noget for de særlige børn, skal bekæmpes.
- At ledere og ledelser på institutionerne bliver inddraget yderligere i arbejdet, så de kommer til at fungere som ambassadører for inklusions-politikken overfor medarbejderne. Dette er særligt vigtigt fordi - som undersøgelsen også viser - at der blandt både ledere og pædagoger en generel holdning om, at der arbejdes med inklusion fordi det ses af forvaltningen og politikerne som en måde at spare penge på. Hvis arbejdet fremover skal fokusere på de – i både lederes og pædagogers øjne – faglige og fornuftige grunde til at arbejde med inklusion, er det essentielt at få ledelsen med som medspillere. Det er vigtigt, at det er den positive, pædagogisk-begrundede historie om inklusion, der fortælles, og ikke den negative historie om at inklusion bare er et andet ord for besparelser, forringelser og en ringere normering. Det vil også være vigtigt, at lederne vil komme til at fungere som inklusions-ambassadører overfor forældrene, efterhånden som virkningen og konsekvenserne af politikken vil blive synlig ude på institutionerne. Det gælder naturligvis også både for de "særlige børn"s forældre, som kan føle, at der tages noget fra deres børn, når der eksempelvis ikke længere finansieres timer til en støttepædagog, men også for de normale børns forældre, der kan komme til at føle, at deres børn må "holde for" for at institutionen kan rumme de særlige børn.
- At det fra politikeres og forvaltningens side meldes ud, at der også fremover vil være børn, der har behov for et special-pædagogisk tilbud og som ikke kan rummes i de almene institutioner. En sådan kommunal grænse for inklusion er allerede beskrevet, se f.eks. Det forpligtende samarbejde, side 19-20, men det vil være hensigtsmæssigt, hvis dette blev meldt ud for at imødegå mytedannelse på institutionerne om, at de nu skal til at have alle slags børn.
- At inklusion indtænkes i øvrige tiltag fra forvaltningen og UPPR så konsekvenser og modsatte tendenser undgås. Som eksempler på sådanne modstridende udmeldinger nævnes både de nationale politikker vedrørende pædagogiske læreplaner og tests, og den kommunale procedure med at ekstra ressourcer bevilges ud fra et syn på fejl og mangler ved det enkelte barn

- At der igangsættes et udviklingsarbejde med henblik på at indkredse adækvate tegn og dokumentationsmetoder til arbejdet med inklusion – til glæde og nytte for både den videre faglige udvikling for medarbejderne selv, i forhold til forældrene, forvaltning og den øvrige offentlighed
- At der fra forvaltningens side tages skridt i forhold til forældresamarbejdet omkring inklusion, som der endnu ikke er taget hul på ude på institutionerne
- At der fra forvaltningens side tages skridt i forhold til udvikling af procedurer omkring introduktion af nye medarbejdere – både i forvaltningen og ude på institutionerne – så viden og erfaringer fastholdes i organisationen
- At der etableres et forum for faglige diskussioner om inklusionens pædagogik i teori og praksis. Målgruppen er kommunens pædagoger og forummet har som mål at fremme nysgerrighed, lyst og evne blandt medarbejderne til fortsat at tage udfordringen op.
- At der etableres et forum eller et netværk for erfarings- og vidensoverførsel og –udveksling mellem medarbejdere og ledelser i hhv. de almene institutioner og specialinstitutionerne
- At inklusionspædagogernes rustes rigtigt godt til at varetage deres opgave. Det betyder både et solidt fagligt fundament og et kendskab til institutionernes praksis, så deres løsninger bliver praktisk realiserbare og omsættelige. Endelig anbefales det, at de rustes til den kommunikations- og formidlingsopgave som også ligger i deres arbejde.

## Bilag 1: Interviewguide til ledere/ledelser af daginstitutioner

### Intro til undersøgelsen

At undersøge, hvordan de udførende aktører (institutionsledere/-ledelser og det pædagogiske personale) oplever og forstår den aktuelle pædagogiske praksis med henblik på at udlede anbefalinger til kommunens fremadrettede arbejde med området.

Til alle de nævnte undersøgelsestemaer lægges vægt på at indsamle viden om målgruppernes oplevelse af hæmmere og fremmere, udfordringer og succeser, samt ønsker til og behov for yderligere udvikling, forbedringer, tiltag mv.

### Afdækning af den pædagogiske praksis på institutionen (metoden)

- Hvis du skulle fortælle udenforstående, hvordan I arbejder her på institutionen, hvad ville du så trække frem?

### Afdækning af det pædagog-faglige udgangspunkt, værdier mv. på institutionen

- Hvilke værdier, pædagogiske metoder mv. ligger til grund for arbejdet?

### Tilrettelæggelse og varetagelse af opgaven overfor børn med særlige behov

- Hvordan arbejder I med børn med særlige behov?
- Hvad fungerer rigtig godt i dette arbejde?
- Hvilken rolle spiller du som pædagogisk leder for dette arbejde?
- Er der udviklet og implementeret nye pædagogiske strategier og metoder (redskaber) til at udvikle praksis hen mod en mere inkluderende indsats?
- Har det været nødvendigt med omorganisering – hvordan og hvorfor?
- Hvordan klædes nyt personale på til opgaven? – hvis ansvar er det?
- Involveres forældre i arbejdet – både de almene og de specielle. Hvordan? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Er der tilført ekstra ressourcer til institutionen til at varetage denne opgave? Hvordan er de anvendt?
- Hvordan er det tværfaglige (almen- og specialpædagogisk) samarbejde organiseret?
- Hvilken sparring og støtte henter du til arbejdet og hvorfra? (forvaltning, leder-kolleger, ledelsesteam, andet?)

### Spørgsmål til virksomhedsplanen

#### Definition/forståelse af inklusion i teori og praksis

- Hvordan forstår du inklusion?
- Hvad betyder det pædagog-fagligt og omsat til praksis? Hvordan "gøres" inklusion?
- Hvad er det der gøres anderledes end tidligere?
- Hvad ser du som succeskriterier for inkluderende praksis? – hvilke tegn ser du når inklusionen lykkes?
- Hvad er det for børn, der skal inkluderes (og som tidligere er blevet ekskluderet)?
- Og hvad er det de skal inkluderes i?
- Er der grænser for inklusion? Nogen børn der ikke kan inkluderes?
- Hvad tror du der ligger bag kommunens politik om inkluderende daginstitutioner og skolevæsen?
- Hvilken holdning har du til inklusion? Hvad tænkte du først? og hvad tænker du nu?
- Hvad har I lært? på ledelsesniveau, på medarbejderniveau, på pædagogisk niveau mv.

#### Det fremadrettede arbejde – mod mere inklusion i Ringsted kommune

- Hvilke udfordringer og barrierer møder du/I i arbejdet med inklusion?
- Hvordan føler du dig som leder rustet til det fremadrettede arbejde med inklusion?
- Er der tilstrækkelig viden om inklusion – på lederniveau, blandt medarbejdere, i forvaltningen?

- Hvad skal der i øvrigt til for at fremme bestræbelserne på at skabe inkluderende daginstitutioner? (ifht. ledelse, ifht. kommunen, forældrene, lokalsamfundet eller andet)?
- Hvordan er din oplevelse af omlægningen af støtte-/specialpædagog-ressourcer, så de i højere grad ruste de voksne end at de følger det enkelte barn? Udfordringer? succeser?
- Hvilke ønsker eller behov for yderligere udvikling, forbedringer, tiltag mv. (supervision, intern videndeling, anden indretning..) har du? – det vil sige både på et politisk-administrativt niveau, organisatorisk og praktisk



## Bilag 2: Interviewguide til medarbejdere i daginstitutioner

### Intro til undersøgelsen

At undersøge, hvordan de udførende aktører (institutionsledere/-ledelser og det pædagogiske personale) oplever og forstår den aktuelle pædagogiske praksis med henblik på at udlede anbefalinger til kommunens fremadrettede arbejde med området.

Til alle de nævnte undersøgelsestemaer lægges vægt på at indsamle viden om målgruppernes oplevelse af hæmmere og fremmere, udfordringer og succeser, samt ønsker til og behov for yderligere udvikling, forbedringer, tiltag mv.

### Afdækning af den pædagogiske praksis på institutionen (metoden)

- Hvis I skulle fortælle udenforstående, hvordan I arbejder her på institutionen, hvad ville I så trække frem?

### Afdækning af det pædagog-faglige udgangspunkt, værdier mv. på institutionen

- Hvilke værdier, pædagogiske metoder mv. ligger til grund for arbejdet?

### Tilrettelæggelse og varetagelse af opgaven overfor børn med særlige behov

- Hvordan arbejder I med børn med særlige behov?
- Hvad fungerer rigtig godt i dette arbejde?
- Succeshistorier fra arbejdet med inklusion? Og/eller: negative historier, der blev vendt – hvad gjorde man?
- Involveres forældre i arbejdet – både de almene og de specielle. Hvordan? Hvorfor/ hvorfor ikke?
- Hvordan arbejder I med organisering/struktur på hverdagen?
- Oplever I at også de inkluderede børn får pædagogisk udbytte og udvikling?
- Hvilke forudsætninger oplever I der skal være til stede for at kunne arbejde med inklusion?
- Hvordan bruges støtte(special-)pædagog-ressourcer - og hvad er jeres oplevelse heraf?
- Har I arbejdet med de fysiske rammer (indretning), der kan fremme inklusion af særlige børn?

### Relation mellem voksen og barn

- Hvordan arbejdes konkret med børnene? Hvordan sætter I jer selv i spil?
- Hvad hæmmer og fremmer børnenes oplevelse af inklusion?
- Hvordan indtænkes de inkluderede børn i stuenes rytme og struktur?
- Hvad oplever I som det væsentlige ved at etablere og understøtte meningsfulde børnefællesskaber?
- Hvilke tanker er der om størrelsen på det fællesskab der skal inkluderes i? fleksible grupper, stuer mv.
- Hvordan oplever I, at børnene reagerer på den inkluderende pædagogik – både de "normale" og dem med særlige behov

Omlægning af støtte-/specialpædagog-ressourcer, så de i højere grad ruster de voksne end at de følger det enkelte barn? Oplevelse heraf? Udfordringer?

### Børneniveau: Trivsel, læring, udvikling

- Hvordan vurderer I børnenes liv i dagtilbud – både de "normale" og børn i vanskeligheder – ifht. trivsel, læring og udvikling?
- Er der den nødvendige støtte til alle børn til udvikling og læring inden for den inkluderende institutions rammer? hvad skal der mere til?

- Hvilke indikatorer/tegn kan der opstilles for, at barnet oplever sig som en værdifuld og naturlig deltager af et fællesskab?
- Hvilken adfærd observerer du, der kan gøre dig bekymret

#### **Definition/forståelse af inklusion i teori og praksis**

- Hvordan forstår I inklusion?
- Hvad betyder det pædagog-fagligt og omsat til praksis? Hvordan "gøres" inklusion?
- Kan I komme med praksis-eksempler på når der handles socialt inkluderende i daginstitutionen?
- Hvad er det der gøres anderledes end tidligere?
- Hvad har I lært?
- Hvad ser I som succeskriterier for inkluderende praksis? – hvilke tegn ser I når inklusionen lykkes? Eller spurgt anderledes: Hvordan ser en god dag ud?
- Hvad er det for børn, der skal inkluderes (og som tidligere er blevet ekskluderet)?
- Og hvad er det de skal inkluderes i?
- Er der grænser for inklusion? Nogen børn der ikke kan inkluderes?
- Hvad tror I der ligger bag kommunens politik om inkluderende daginstitutioner og skolevæsen?
- Hvilken holdning har I til inklusion? Hvad tænkte I først? og hvad tænker I nu?

#### **Det fremadrettede arbejde – mod mere inklusion i Ringsted kommune**

- Hvilke udfordringer og barrierer møder I i arbejdet med inklusion?
- Hvordan føler I jer rustet til det fremadrettede arbejde med inklusion?
- Har I tilstrækkeligt højt videnniveau om inklusion?
- Hvad skal der i øvrigt til for at fremme bestræbelserne på at skabe inkluderende daginstitutioner? (ifht. ledelse, ifht. kommunen, forældrene, lokalsamfundet eller andet)?
- Hvilke ønsker eller behov kunne I have for yderligere udvikling, forbedringer, tiltag mv. (supervision, intern videndeling, opkvalificering, anden indretning..) – det vil sige både på et politisk-administrativt niveau, organisatorisk og praktisk

## Bilag 3: Eksempler på inkluderende praksis

I interviewene med ledelser og medarbejdere på de besøgte daginstitutioner, blev vi præsenteret for en række eksempler på, hvordan arbejdets tilrettelæggelse, organiseringsformer mv. var blevet ændret for at give rum for en mere inkluderende praksis. Disse eksempler, der er lavet om til små fortællinger, præsenteres i dette bilag som et indblik i den pædagogiske praksis, der finder sted på institutionerne med henblik på inklusion. Det skal understreges, at eksemplerne af de interviewede blev fremhævet som gode eksempler på, hvordan de i hverdagen forsøger at arbejde inkluderende, men hvorvidt der er tale om inkluderende praksis i kommunens forståelse af begrebet, er der ikke taget stilling til. Fælles for eksemplerne er, at der bliver lagt vægt på, hvordan man har ændret/ vil ændre noget ved omgivelserne og rammerne rundt om barnet med henblik på at fjerne hindringer eller barrierer for deltagelse.

### Flere cykler, trappe til toilettet, ekstra gelænder og en kørestol

Vi har en bestemt dreng med spastiske bevægelser og vi forsøger at hjælpe ham så godt vi kan. Vi har nogle rutiner, så han ikke føler sig så anderledes. Der er fx indkøbt nogle cykler som han kan bruge, men som de andre børn også kan bruge. Det er vigtigt for ikke at stigmatisere ham, at der ikke er én specialcykel til ham. Vi forsøger at sørge for, at der ofte er en cykel han kan tage, men nogle gange er det ikke muligt for ham, at nå derhen inden de alle sammen er taget. Men det er også en vigtig og nødvendig erfaring. Drengen skal snart flytte op til en stue, der ligger på første sal, og her gør vi os også overvejelser over, hvordan vi kan lave løsninger så han bliver selvhjulpnen. Fx skal der laves en lille trappe så han kan nå toilettet. Det ville stigmatisere ham, hvis han som den eneste skulle have hjælp af de voksne til at komme på toilettet. Vi forestiller os også, at der skal sættes et ekstra gelænder op ved trappen, så han selv kan gå op og ned, og vi er ved at udtænke et system, så han kan få lov til at bruge den tid på trappen han har brug for til at komme op og ned – uden at blive puffet af de andre. En anden ting er, at når vi skal på tur vil vi ikke længere have, at han bliver transporteret i en klapvogn – Det er der jo ikke nogen af de andre børn, der gør og det ville signalere til dem, at han stadig er en baby. Det er han ikke, men han har et handicap og derfor vil vi forsøge at fat i en kørestol.

### Et kvarter i pudrummet

Vi har en dreng, der har nogle problemer med at gebærde sig med andre. Det er f.eks. et problem når han er i pudrummet i for lang tid, fordi han bliver for overgearet. Derfor har vi lavet en regel om, at man kun må være et kvarter i pudrummet. Den regel kender og respekterer alle børn, men der er ingen af dem, der ved, at det er derfor. Men det handler også om at se på den børnegruppe som vi har med at gøre. Vi bøjer fx reglerne uden at børnene opdager det – for eksempel hvis de hygger sig i pudrummet, så udskyder vi tiden.

### Op og ned ad trappen

Vi har en dreng, der er lidt voldsom og tit skubber de andre børn og laver ballade. Han skubber også tit de andre, når alle skal ned ad trappen, og det forstyrrer naturligvis også de andre børn. Derfor får vi ham tit til at hjælpe os med at bære ting ned af trappen, så laver han ikke problemer for de andre. Det flytter hans fokus og han oplever sig værdsat og værdifuld - og de andre børn bliver ikke forstyrret.

### Omorganisering og etablering af ny garderobe

Vi har omorganiseret os sådan, at vi har byttet om på afdelingerne, så Spire-børnene kommer til at være tæt på de andre store børn i stedet for de små. Det har vi bl.a. gjort fordi, at de børn der kommer fra gruppeordningen Spiren ikke skulle have for meget uro. Det kan for disse børn være meget svært at rumme mange larmende børn på én gang. De større børn kan mere på egen hånd, så det er ikke så hektisk at have med dem at gøre, og de har desuden bedre forståelse for andres behov, fordi de er ældre og forstår mere. Så derfor virker det mere oplagt at have dem nedunder, hvor børnene fra Spiren også skal være. Der er desuden blevet bygget en garderobe specielt til disse børn, da det kan være svært at forholde sig til for meget kaos og ustrukturerede forhold, hvis man fx har ADHD eller autisme. Og

garderoben er netop sådan en rum, hvor der altid er megen trafik og kaos, så de har derfor fået deres egen. Vi har også købt nogle lyd-dæmpende opslagstavler til at absorbere noget af larmen, så der gerne skulle komme lidt mere ro.

### **Få de andre til at vise hensyn**

Vi har et barn med høreproblemer og her har vi nogle gange måttet forklare de andre børn, at det ikke er for at genere de andre, at hun kommer meget tæt på og nogle gange overrumpler dem bagfra. Men vi vil ikke gøre et større nummer ud af det, for sådan er det jo. Men vi forsøger på den måde at få dem til at tage hensyn og være hensynsfulde.

### **En tur i trillebøren**

En dag, da vi havde en løbekonkurrence udenfor, så tog vi en hypermobil dreng med i trillebør, fordi han havde svært ved at løbe og følge med - og lige pludselig så ville alle de andre børn også sidde i trillebør.

### **Belysning**

Vi har fået særlig belysning pga. et barn, der har svært ved at se.