

**Inklusionspolitik
for Børne- og Kulturforvaltningen
i Tårnby Kommune**

0 – 18 års-området

Indledning:

Inklusionsbegrebet i Tårnby Kommune baserer sig grundlæggende på Salamanca-erklæringen¹ fra 1994, der er en international erklæring om alle børns ret til uddannelse.

Erklæringen fastslår bl.a.:

- alle børn har en grundlæggende ret til uddannelse og skal have mulighed for at opnå og opretholde et acceptabelt læringsniveau,
- ethvert barn har unikke egenskaber, interesser, evner og læringsbehov,
- uddannelsessystemer og uddannelsesforløb skal indrettes og iværksættes på en sådan måde, at de tager hensyn til de store forskelle i egenskaber og behov,
- de, der har særlige uddannelsesmæssige behov, skal have adgang til almindelige skoler, som skal være i stand til at imødekomme deres behov ved at anvende en pædagogik, der er centreret omkring det enkelte barn,
- almindelige skoler, som har denne inklusive orientering, er det mest effektive middel til at bekæmpe diskrimination, skabe trygge fællesskaber, bygge det inklusive samfund og opnå uddannelse for alle; desuden giver de langt de fleste børn en ordentlig uddannelse og forøger dermed hele uddannelsessystemets effektivitet og ressourceudnyttelse.

Børne- og Skoleudvalget har drøftet inklusionsbegrebet med dette visionære udgangspunkt – dog ud fra det kommunalpolitisk generaliserede perspektiv, at det dækker hele 0 – 18 års-området inden for den kommunale virksomhed.

Det overordnede mål:

Børne- og Skoleudvalgets målsætning er overordnet at skabe gode tilbud for alle børn og unge, så de oplever, at de trives og udvikles i de fællesskaber, de er en del af. Inklusionspolitikken er en præcisering af Børnepolitik i Tårnby Kommune².

Formålet med inklusionspolitikken er i overensstemmelse med Salamanceerklæringen at præcisere og fremme, at børn og unges trivsel og udvikling i størst muligt omfang skal ske inden for fællesskaber i almenmiljøer – så tæt på den enkeltes vante miljø som muligt. Børne- og Kulturforvaltningens samlede virksomhed skal sikre, at pædagogik, organisation og foranstaltninger gennem kommunale tilbud skal drives og udvikles med dette centrale perspektiv.

Dette betyder imidlertid ikke, at alle børn udvikles og trives inden for almenmiljøer. Der vil fortsat være behov for specialtilbud til børn, der udnytter og udvikler deres viden, kompetencer og ressourcer bedst gennem specialtilbud.

Definition af inklusion:

Inklusion defineres i denne sammenhæng som: Processer, der skal bidrage til at minimere og eliminere virksomme eksklusionsfaktorer – inklusion er at hæmme og undgå eksklusion. Inklusion

¹ <http://pub.uvm.dk/1997/Salamance.pdf>

² <http://www.taarnby.dk/System/searchresult.htm?query=b%c3%b8rnepolitik>

defineres således i forhold til eksklusion, der forstås, som de processer gennem hvilke individer eller grupper ekskluderes helt eller delvis fra fuld deltagelse i de fællesskaber som de lever i.

I Tårnby er inklusion således hverken et økonomisk perspektiv eller en metode. I Tårnby er inklusion en vision, en tænkemåde – og kravet om at fremme inklusion er et professionelt vilkår i Tårnby og en grundlæggende værdimæssig tilgang til relationer mellem mennesker.

Helt specielt tager inklusionbegrebet derfor ikke udgangspunkt i diagnosticeringer af børn og unge men i vurderinger af, hvilke fællesskaber det enkelte barn og den enkelte unge kan udvikle sig inden for og bidrage til med det enkelte barns og den enkelte unges funktionsmæssige forudsætninger.

Inklusion i Tårnby

- er et forpligtende perspektiv i det pædagogiske arbejde med at etablere fællesskaber og inddrage det enkelte barn og den enkelte unge som aktiv og bidragende til fællesskab
- skal sikre, at støttende og vejledende funktioner og ressourcer støtter den enkelte ved at rette sig mod de relationer, som barnet indgår i

Disse grundlæggende betingelser skal medtænkes i Børne- og Kulturforvaltningens arbejde med at skabe og udvikle såvel almenmiljøer som specialtilbud inden for hele 0 – 18 års-området i Tårnby.

Fokuspunkter for arbejdet med inklusion:

1. Ledere og medarbejdere
2. Kommunikation
3. Tidlig og forebyggende indsats
4. Helhedstænkning og overgange
5. Fleksibel ressourcetildeling
6. Udvikling af viden og faglige kompetencer
7. Inklusion som en stadig udviklingsproces
8. Forældregruppen som ressource
9. Forvaltningens opgaver

1. Ledere og medarbejdere.

For at fremme den inkluderende tænkning og praksis er det nødvendigt, at den enkelte medarbejder og leder tænker sig som del af et professionelt fællesskab, der dækker hele 0 – 18 års-området. Udgangspunktet for arbejdet inden for børne/unge-området er: Hvad er godt for barnet/den enkelte unge og fællesskabet? Hvad kan jeg/vi gøre for, at den enkelte kan trives og udvikles inden for eksisterende fællesskaber – eller: Hvordan etablerer jeg/vi fællesskaber til løsning af konstaterede problemer? En begrænsende tænkning i kun egen institutions eller afdelings primære funktion, kultur og handlemåder er ikke tilstrækkelig.

Medarbejdere og ledere i egen institution og fra andre institutioner eller afdelinger skal tænkes som samarbejdspartnere og ressourcepersoner og mødes med anerkendelse og respekt i samarbejdssituationer på dette grundlag.

2. Kommunikation og information.

For at fremme den inkluderende tænkning og praksis er det nødvendigt at styrke et fælles, fagligt sprog til intern, professionel kommunikation og kommunikationen med eksterne samarbejdspartnere, herunder mellem faggrupper og sektorer. Sproget skal være alment tilgængeligt, respektfuldt og baseret på en anerkendende tilgang til børn og unges situation, så det ikke fremmer eksklusion fra fællesskaber og stigmatisering (stempling).

Begrænsninger i udveksling af informationer (tavshedspligt) skal respekteres. Af hensyn til mulighederne for at samarbejde om det enkelte barns/den enkelte unges udviklingsmuligheder skal det derfor tilstræbes at indhente nødvendigt samtykke til udveksling af informationer med henblik på tværfagligt og tværsektorielt samarbejde om barnets/den unges situation.

3. Tidlig og forebyggende indsats.

En tidlig og forebyggende indsats til modvirkning af, at den enkelte ekskluderes af fællesskaber, er særdeles vigtig i forhold til at fastholde flest muligt i almenmiljøer. Jo længere varigheden af utryghed, dårlig trivsel og truet udvikling som følge af udelukkelse fra fællesskaber er, jo vanskeligere bliver det at inddrage i – eller etablere udviklende fællesskaber.

Det skal derfor handles hurtigst muligt i forhold til konstatering af børn og unges vanskeligheder med udgangspunkt i mulighederne i barnets nærmiljø. Handlinger skal så vidt muligt baseres på samarbejde mellem relevante faggrupper og –personer og udmøntes i dynamiske handleplaner.

4. Helhedstænkning og overgange.

Både ved overgange mellem institutioner³ inden for almenområdet og specialområdet og mellem almenområdet og specialområdet skal sikres, at der foregår et professionelt samarbejde, så vigtig viden om den enkelte og vigtig viden om pædagogiske og foranstaltningmæssige handlemuligheder bevares og udvikles.

For at fremme den inkluderende tænkning og praksis er det derfor vigtigt, at der gennemføres fælles planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af aktiviteter, der styrker udviklingen af tværfagligt og tværsektorielt samarbejde og videndeling.

Samarbejdet skal styrke muligheden for, at de professionelle sikrer, at flest muligt børn og unge inkluderes på almenområdet og at de børn og unge, som trives og udvikles bedst på specialområdet får kontakt med almenområdet og omvendt.

5. Fleksibel ressourcetildeling.

For at fremme den inkluderende tænkning og praksis tildeles den enkelte institution og afdeling ressourcer på en måde, der muliggør fleksible, lokale løsninger i forhold til eksempelvis tidlig indsats og forebyggelse, i de fællesskaber hvor barnet/den unge er, når behov konstateres. Der tages ved tildeling af ressourcer til de enkelte institutioner hensyn til kendskab til institutionernes opgaver

³ "Institutioner" skal forstås bredt som pasnings og fritidsinstitutioner, skoler og andre organisatoriske enheder inden for 0 – 18 års-området.

og vilkår for en inkluderende praksis. Herudover er der centrale ressourcer, der kan tildeles hurtigt og fleksibelt, når den enkelte institutions ressourcer er utilstrækkelige til løsning af inklusionsopgaver. Dette sker bl.a. ved, at et fælles visitationsudvalg i sin visitation sikrer, at der er overensstemmelse mellem opgaverne og ressourcerne.

Det skal ved lokale aftaler om medarbejdernes vilkår sikres, at aftalerne fremmer en inkluderende praksis, hvilket forudsætter fleksible muligheder for løbende omprioritering af opgaver ved vilkårsændringer.

6. Udvikling af viden og kompetencer.

Det må konstateres, at en inkluderende tænkning og praksis baserer sig på betydelig viden om pædagogisk/psykologisk teori og praksis. Det må også konstateres, at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder at have viden og indsigt i alle relevante teorier og handlemuligheder i forhold til en inkluderende praksis i forhold til den kompleksitet, som børn og unges vilkår udgør.

Stadigt øgede kompetencer til at håndtere kompleksiteten forudsætter en flerstrengt kompetenceudviklingsstrategi inden for den samlede organisation. Kompetenceudviklingen retter sig både mod forhold inden for almenområdet og specialområdet – og retter sig både mod generelle og specifikke behov.

Generelt øges kompetencen gennem forpligtende (team)samarbejde baseret på refleksion over egen og andres praksis.

Der etableres faglige netværk på tværs af institutioner og kommunikationsplatforme (intranet) med henblik på gensidig inspiration og videndeling.

Der tilbydes lokalt inspirationskurser og specialkurser, ligesom der uddannes specialister inden for forskellige funktionsområder.

Der tilbydes konsulentbistand ifm. såvel generelle som specielle kompetenceudviklingsbehov, herunder som aktionslæringsforløb, hvor konsulenterne sammen med medarbejdere indgår i forberedelse, gennemførelse og evaluering af udviklingsforløb for børn og unge.

Der tilbydes ekspertbistand til løsning af specifikke opgaver.

Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR) og Pædagogisk UdviklingsCenter er vigtige aktører i forhold til kompetenceudvikling, rådgivning og bistand til medarbejdere og institutioner. Herudover inddrages videncentre og andre eksterne eksperticer i relevant omfang i forbindelse med inklusionsarbejdet.

7. Inklusion som en stadig udviklingsproces.

Når inklusion i denne sammenhæng ikke defineres som en metode men som processer, der skal hæmme og hindre hel eller delvis eksklusion fra fællesskaber, skyldes det bl.a., at relationer og relationsbetingelser er under stadig forhandling og forandring. Det indebærer, at der konstant skal være opmærksomhed på de forandringsprocesser der er i relationen mellem de enkelte individer, der tilsammen udgør et fællesskab. Det er forudsætningen for det indklusionsfremmende arbejde med at inddrage i og etablere fællesskaber.

Dermed er det nødvendigt, at inklusion betragtes som en stadig udviklingsproces for de aktører, herunder medarbejdere, der indgår i relationerne.

8. Forældregruppen som ressource

Forældre betragtes i en inkluderende tænkning som meget værdifulde ressourcepersoner. Barnets/den unges primære arena er hjemmet og de følelsesmæssige relationer til forældrene. Det er under normale omstændigheder særdeles vanskeligt at etablere gode løsninger på et barn/ungs problemer, hvis der ikke etableres et samarbejde med forældrene på et fælles grundlag. Udarbejdede handleplaner og lignende bør derfor også rumme fælles opmærksomhed om forventninger og krav til forældreindsatsen.

Det professionelle systems indsats bør derfor som udgangspunkt altid indebære bestræbelser på at opnå et tillidsfuldt samarbejde med forældregruppen baseret på gensidig respekt for hinandens roller og kompetencer. Det er barnet/den unge, der får problemer, når et samarbejde ikke kan etableres eller vedligeholdelse.

9. Forvaltningens opgaver.

Det er forvaltningens opgave at være bindeled mellem det besluttende og bevilgende politiske niveau og det udførende niveau på medarbejder- og institutionsniveau i forhold til alle aspekter af inklusionspolitikken.

Dette indebærer i det daglige planlægnings- og koordinationsopgaver samt udarbejdelse af redegørelser og analyser som grundlag for forslag om strategier og handleplaner, der fremmer praksis i overensstemmelse med de politiske beslutninger.

Forvaltningen har såvel tilsynspligt som initiativpligt i forhold til institutionernes virksomhed.

Forvaltningens arbejde skal basere sig på dialog med alle inklusionspolitikkenes interessenter samt på kendskab til de rammebetingelser, der til enhver tid er gældende, herunder lovgivningsmæssige.