

# Øget inklusion - et fælles ansvar



Glostrup Kommune 2013

# Indhold

<b>Forord</b>	3
<b>Indledning</b>	4
Hvad mener vi med inklusion?	4
Hvorfor inklusion?	5
Mål for inklusion	6
<b>Fokusområder for inklusion</b>	7
Ledelse af inklusion	8
Organisation og ressourcer	10
Viden og kompetencer	12
Forældresamarbejde	14
<b>Strategiens videre liv</b>	16



Glostrup Kommune  
Rådhusparken 2  
2600 Glostrup  
[www.glostrup.dk](http://www.glostrup.dk)

Tegninger lavet af  
børn og unge i Glostrup

Tryk: Formula Tryxager

Maj 2013

Oplag: 900 stk.



# Forord

For at sikre, at flest mulige børn og unge i Glostrup Kommune forbliver en del af fællesskabet, har vi lavet strategien ”Øget inklusion - et fælles ansvar”.

Som navnet antyder, ligger ansvaret ikke bare et sted – vi skal løfte i flok. Og flokken spænder helt fra politikerne i kommunalbestyrelsen i den ene ende over administrationen, fagpersoner til forældre, børn og unge i den anden ende.

Sammen vil vi sørge for, at alle får muligheden for at være en del af fællesskabet i dagplejen, vuggestuen, børnehaven, skolen, SFO'en og i fritiden. Det vil vi, fordi det er i fællesskaber, at børn og unge trives, lærer og udvikler sig bedst. Det er her, de lærer af hinanden, suger til sig af hinandens forskelligheder og lærer at tage det hensyn til hinanden, som er centralt for sammenhængskraften i vores samfund.

Vi afskaffer ikke specialtilbuddene til de børn og unge, som ikke har mulighed for eller gavn af at være i et alment tilbud. Men vi vil arbejde på at få fællesskabet til at inkludere flest muligt, så det sociale samspil kan ruste vores unge medborgere til voksenlivet.

Disse tanker er ikke nye i kommunen, og strategien bygger på flere års gode erfaringer. Der er ikke tale om en kæmpe omvæltning, men en konkretisering af, hvad vi vil med inklusion i Glostrup Kommune. Inklusionsstrategien skal således skabe en fælles forståelse af begreber og værdier og fungere som det håndgribelige grundlag for arbejdet med inklusion i kommunalbestyrelsen, vores administration og vores institutioner.

Tag godt imod den.

Borgmester



John Engelhardt

Udvalgsformand  
Børne- og Skoleudvalget



Ina-Maria Nielsen

Udvalgsformand  
Socialudvalget



Peter Sørensen

# Indledning

Med inklusionsstrategien "Øget inklusion – et fælles ansvar" ønsker vi i Glostrup Kommune at arbejde med inklusion som en samlet, helhedsorienteret og tidlig indsats til gavn for alle børn og unge i kommunen.

Strategien skal danne et fælles grundlag for fagpersoner, forældre samt børn og unge i Glostrup Kommune i arbejdet med inklusion på hele børne- og ungeområdet. Strategien skal først og fremmest være med til at sikre, at der arbejdes systematisk, sammenhængende og synligt med inklusion i alle dele af Glostrup Kommune.

Inklusionsstrategien har derfor til formål:

- At gøre det klart, hvordan vi arbejder med inklusion i Glostrup Kommune.
- At tydeliggøre værdien af inklusion for alle børn og unge, og hvordan denne værdi kan omsættes og ses i praksis.
- At sikre, at der på hele børne- og ungeområdet i Glostrup Kommune er fokus på inklusion.

For ledelsen, fagpersoner, forældre samt børn og unge skal strategien sikre:

- At fagpersoner, forældre samt alle børn og unge føler medejerskab og ansvar for inklusionsindsatsen på alle niveauer af børne- og ungeområdet.
- At der bliver skabt et fælles sprog omkring og en fælles forståelse af inklusionsbegrebet, så fagpersoner, forældre samt alle børn og unge forstår hinanden i arbejdet med inklusion, og at denne forståelse omsættes til praksis med synlige resultater.

- At der arbejdes ud fra de samme grundlæggende værdier:
  - ▶ Barnets og den unges adfærd ses i den sociale sammenhæng, hvori barnet eller den unge indgår. Fokus er på barnets og den unges ressourcer og muligheder.
  - ▶ Forældrene er aktive samarbejdspartnere og ses som en ressource.
  - ▶ Der er fokus på det tværfaglige samarbejde og de tværfaglige ressourcer, så der skabes fælles begreber og forståelse af hinandens praksis.

Strategien skal konkret bruges:

- Til at sætte rammerne for udviklingen af lokale principper og handleplaner for inklusionsindsatsen i institutioner, skolen, SFO'er, klubber, fritidstilbud og øvrige steder, hvor der færdes børn og unge i Glostrup Kommune.
- Som værktøj til udvikling af en fælles praksis for inklusionsarbejdet i Glostrup Kommune.

## Hvad mener vi med inklusion?

Inklusion betegner en værdibaseret og grundlæggende tilgang til arbejdet med børn og unge, og den hviler på anerkendelse af menneskers mangfoldighed. Begrebet inklusion har sit udspring i UNESCO's hensigtserklæring om, at alle børn og unge skal være en del af det lokale læringsmiljø både i dagtilbud og skoler (Salamanca-erklæringen 1994).

Mulighederne for inklusion skabes i samspillet mellem den enkelte og omgivelserne. Alle børn og unge har brug for og ret til at udvikle sig. Det betyder, at inklusion er en dynamisk og vedvarende proces, hvor børn og unge understøttes i at deltage aktivt i sociale og faglige fællesskaber, og hvor fællesskabet styrkes i at løfte denne opgave.

Arbejdet med inklusion i Glostrup Kommune rammesættes derfor af følgende definition af begrebet:

Inklusion betyder, at de voksne i samspil med barnet eller den unge skaber muligheder for, at barnet eller den unge lærer og udvikler sig fagligt og socialt og samtidig oplever sig som aktiv og værdifuld deltager i fællesskabet.

(Inspireret af Alenkær 2009 og Clausen & Sørensen 2012)

## Hvorfor inklusion?

Trods gode hensigter og initiativer om inklusion har der i flere år været en tendens både nationalt og lokalt til at skabe flere og flere specialiserede tilbud, hvor børn og unge adskilles i separate fællesskaber. Et øget fokus på inklusion skal være med til at vende denne udvikling, hvorved så få børn og unge som muligt bliver udskilt fra det almene fællesskab.

Undersøgelser viser, at jo tidligere børn og unge høres og gøres til deltagere, jo bedre vil barnets eller den unges potentialer udfolde sig. Ved at skabe et alment fællesskab, hvor der er plads til mangfoldighed og forskellighed, vil mange børn og unge kunne inkluderes. Alle børn og unge vil dermed få et bedre udgangspunkt for at håndtere, forstå og værdsætte det, som er forskelligt fra dem selv.

*"Det er ikke alle børn, der kan inkluderes, men det er ikke en egenskab ved det enkelte barn, der afgør, om det kan - det er en egenskab ved fællesskabet."*

Bent Madsen, leder af Center for Inklusion og Diversitet, Professionshøjskolen UCC



## Mål for inklusion

Det overordnede mål med inklusionsindsatsen er, at flere børn og unge skal deltage i og have gavn af at gå i et alment tilbud sammen med deres jævnaldrende kammerater. Fagpersonernes kompetencer skal udvikles og kvalificeres i forhold til at løse inklusionsopgaven.

Den nationale dagsorden, der sættes af regeringen, KL og de relevante forskningsinstitutioner, danner baggrund for den politiske målsætning, som kommunalbestyrelsen vedtog i juni 2012:

- Øget tidlig indsats, da erfaringer viser, at tidlig indsats på børneområdet er væsentlig i forhold til at reducere antallet af børn, der ekskluderes, og kan medvirke til at reducere antallet af unge, der dropper ud af skolen.

- Andelen af elever, som får specialtilbud, reduceres så det nuværende niveau på 6,5 procent nedbringes til det landspolitiske mål på 4 procent i 2015.
- Alle unge tilmelder sig og begynder på en ungdomsuddannelse, og 95 procent af de unge gennemfører en uddannelse.

Som udgangspunkt hører alle børn og unge til i et alment tilbud, og derfor skal der gøres mest muligt for at realisere dette mål. De børn og unge, som ikke har mulighed for eller gavn af at være i et alment tilbud, vil stadig blive tilbudt et passende specialtilbud. Det er dog vigtigt, at man forsøger at gøre det muligt for børnene og de unge at vende tilbage til almenområdet.



# Fokusområder for inklusion

Kerneopgaven i arbejdet med inklusionsindsatsen er at skabe en inkluderende kultur, der understøtter og udvikler alle børns og unges sociale og faglige kompetencer. En inkluderende kultur tager afsæt i værdierne inkluderende sprog og fællesskaber.

Sproget skaber grundlaget for den opfattelse, andre har af os, vi har af dem, og vi har af os selv. Derfor bliver måden, vi taler sammen på, afgørende for dem, vi taler til og om. Det har fx stor betydning, om vi siger et barn med vanskeligheder eller et barn i vanskeligheder. Nye muligheder skabes ved at tænke på og tale om, til og med børn og unge med udgangspunkt i deres potentialer.

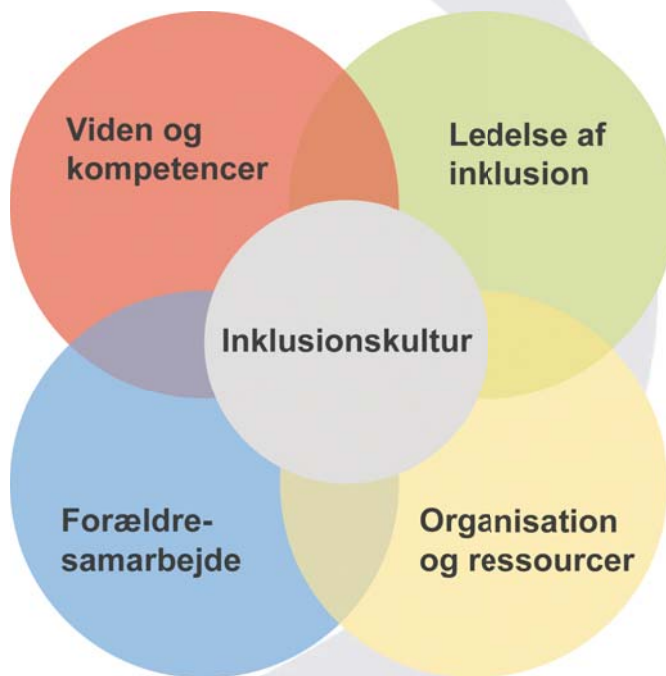
Fællesskabet og de gode sociale relationer mellem børn, mellem børn og voksne samt indbyrdes mellem de voksne er afgørende for børnenes og de unges udvikling og læring. Derfor skal vi arbejde bevidst på at udvikle og styrke børnenes relationer og fællesskaber, så alle drager nytte af dem.

For at skabe en inkluderende kultur sætter vi med inklusionsstrategien fokus på fire områder:

- Ledelse af inklusion
- Organisation og ressourcer
- Viden og kompetencer
- Forældresamarbejde

Inklusionskultur skal ses som en fællesmængde for de fire cirkler, mens de fire fokusområder er nødvendige rammebetingelser for, at vi får skabt en fælles inklusionskultur.

Cirklernes overlap viser, at der er sammenfald mellem de fire områder. Disse sammenfald vil også kunne genfindes i forholdet mellem de forskellige indsatser i strategien og deres relation til de fire fokusområder.



# LEDELSE AF INKLUSION

For at inklusionen skal lykkes, er ledelse vigtig. Det er en ledelsesmæssig opgave at få alle aktører til at tage ansvar og føle et fælles ejerskab, fx ved at skabe tryghed i forhold til forældrene og vise dem, at inklusion er forenelig med, at børnene udvikler sig socialt og fagligt. Derfor skal inklusion indgå som et centralt fokusområde for al ledelse både strategisk, personalemæssigt, organisatorisk og pædagogisk.

Ledelsen har ansvar for at iværksætte, organisere og støtte alle relevante tiltag, der kan fremme inklusion. Alle ledere skal bidrage aktivt til at skabe en inkluderende kultur i samarbejde med fagpersoner, forældre, børn og unge. Samtidig er det ledelsens ansvar at sørge for evaluering af inklusionsindsatsen både i forhold til det enkelte barn og til den samlede inklusionskultur.

## Det betyder:

- **Strategisk** påtager ledelsen sig det overordnede ansvar for udviklingen af inklusion, både socialt og fagligt. Det er ledelsens opgave at tilrettelægge og foretage valg, der gavner inklusion.
- **Personalemæssigt** er ledelsen et forbillede, og den faciliterer den pædagogiske praksis.
- **Pædagogisk** er ledelsen opmærksom, og den rådgiver, vejleder og skaber rum for faglig og social udvikling og uddannelse. Ledelsen går aktivt ind i inddragelse af alle former for læringsmiljøer.
- **Organisatorisk** søger ledelsen gennem valg og prioritering af ressourcer at skabe de bedste forudsætninger for inklusion.







## Det gør vi:

### **Ledelsen arbejder strategisk med inklusion**

For løbende at justere og kvalificere inklusionsindsatsen sætter ledelsen inklusion samt evaluering heraf på dagsordenen på personalemøder, bestyrelsesmøder, forældremøder, elevrådsmøder mm. Ledelsen forvalter uddannelsesressourcerne med baggrund i et grundigt kendskab til sit personales kompetencer set i forhold til inklusionsudfordringerne.

### **Ledelsen har fokus på personalets udfordringer**

Ledelsen optræder synligt og ansvarligt i forhold til inklusionsindsatsen, og den er nærværende og lyttende over for personalet. Ledelsen kender inklusionsudfordringerne i praksis, og den evaluerer både praksis og de særlige ressourcepersoners funktion som vejledere/konsulenter i forhold til kolleger.

### **Ledelsen skaber reflekseive rum**

Ledelsen går i dialog med fagpersoner om den konkrete pædagogik i forhold til inklusionsudfordringerne. Herunder drøftes behov for kompetenceudvikling og uddannelse både som helhed og for den enkelte medarbejder. Ledelsen har ansvar for, at der bliver formuleret lokale planer for inklusion og at omsætte dem til praksis. Det fordrer, at ledelsen har grundigt kendskab til inklusion og til de metoder og muligheder, som kan fremme inklusion. Ledelsen støtter fagpersonerne i samarbejdet med forældrene omkring inklusion.

### **Ledelsen skaber rammer for inklusion**

Ledelsen er opmærksom og skaber aktivt de bedste vilkår for inklusion i forhold til såvel fysiske og pædagogiske ressourcer, fx lokaler, hjælpemidler, vejledning, støtte og supplerende undervisning, som ved sammensætning af personalet mv.

# ORGANISATION OG RESSOURCER

Organisation og ressourcer handler primært om organisering af den måde, opgaverne løses på, så den understøtter inklusionsindsatsen. Det betyder, at der skal ske en omfordeling af de eksisterende ressourcer – både de økonomiske midler og fagpersonernes kompetencer. Ressourcerne skal i højere grad målrettes almenområdet, som dermed bliver styrket i at skabe betydningsfulde og inkluderende fællesskaber for alle børn og unge. At lykkes med dette forudsætter et tæt samarbejde faggrupper imellem med fokus på en hurtig og lettilgængelig indsats, kompetent visitation og fleksibilitet i tildeling af ressourcer.

Fagpersonerne skal sikre, at der er en "rød tråd" gennem hele børnelivet. Gode overgange fra et tilbud til et andet er derfor centralt i inklusionsindsatsen.

## Det betyder:

- Kommunens **ressourcer** (medarbejdere, økonomi og fysiske rammer) anvendes målrettet og fleksibelt i forhold til at styrke det inkluderende fællesskab.
- **Tværfagligheden** skal sikre, at det enkelte barn og det fællesskab, barnet er en del af, er i centrum for inklusionsindsatsen, og der skal være mulighed for at inddrage forskellige faggrupper fleksibelt i den konkrete indsats.
- **Visitationen** understøtter, at flere børn og unge bevarer deres tilknytning til almenområdet.
- Børn og unge skal opleve, at der er sammenhæng mellem de områder, de færdes i, og at **overgangen** fra det ene tilbud til det andet opleves som uproblematisk.





## Det gør vi:

### **Fleksible og målrettede ressourcer**

De eksisterende ressourcer udnyttes bedst muligt, hvis der løbende sker en prioritering af ressourcerne, de pædagogiske tiltag tilpasses de enkelte børns og unges konkrete behov, og der sker en løbende evaluering af effekten af tiltagene. Der skal være mulighed for lokale fleksible løsninger, som kan ske hurtigt og ubureaukratisk.

De fysiske faciliteter og rum skal tænkes ind i forbindelse med konkrete lærings- og udviklingsaktiviteter og understøtte børns sociale relationer.

### **Tværfagligt og tværororganisatorisk samarbejde**

Hurtigt og tidligt i et forløb skabes der konkrete sparrings- og refleksionsrum, der matcher udfordringerne. Sparrings- og refleksionsrummet går på tværs af faggrænser og traditionelle fagkulturer for at sikre, at forskellige faglige perspektiver på de inkluderende praksisser bringes i spil.

### **Nyt visitationsgrundlag og -procedure**

Der skal udformes et nyt visitationsgrundlag og en ny indstillingsprocedure på baggrund af nye perspektiver, der understøtter inklusion og samtidig sikrer, at barnets behov tilgodeses.

### **Overgang og helhed for det enkelte barn**

Videndeling og erfaringsoverførsel i forbindelse med alle overgange i barnets eller den unges liv skal sikre, at barnet eller den unge og omgivelserne får de bedste forudsætninger for at begynde et nyt sted. Det betyder, at der skal være en tæt dialog mellem fagpersoner, forældre og barnet eller den unge.

Det er vigtigt at tænke fritidsaktiviteter ind, da fritiden også har stor betydning for dannelse af børns og unges fællesskaber.

# VIDEN OG KOMPETENCER

Det er afgørende for inklusionsindsatsen, at fagpersonerne har grundlæggende forudsætninger for at arbejde inkluderende. Det indebærer et fælles værdigrundlag, en fælles forståelse og et fælles sprog for inklusion. En vellykket inklusion forudsætter også, at fagpersonerne er klædt på til opgaven, og derfor skal fagligheden styrkes. Fagligheden kan opbygges gennem uddannelse, kompetenceudvikling, sparring, videndeling, organisering af medarbejderressourcer og nytænkning i opgaveløsningen.

## Det betyder:

- Fagpersoner skal udvikle et **fælles sprog** og en **fælles kultur** for inklusion.
- Faglighed udvikles og fastholdes gennem målrettet efteruddannelse og **kompetenceudvikling** i tæt relation til daglig praksis.
- Fagpersonerne skal have adgang til **sparring og rådgivning** i tæt relation til daglig praksis fra interne eller eksterne ressourcepersoner med indsigt i inkluderende praksisser.
- Der skal opbygges **faglige fællesskaber og netværk** lokalt og på tværs af special- og almenområdet.





## Det gør vi:

### **Udvikling af et fælles sprog og en fælles kultur**

Det er vigtigt, at alle fagpersoner får et fælles afsæt for arbejdet med øget inklusion. Eksisterende mødeformer som fyraftensmøder, kurser og temadage skal derfor ses som relevante fora for skabelse af et fælles sprog og en fælles kultur.

### **Uddannelses- og kompetenceløft for fagpersoner**

Der skal være fokus på udvikling af fagpersonernes generelle og specifikke kompetencer i forhold til at understøtte de inkluderende læringsmiljøer. Derfor skal der udarbejdes en handleplan for kompetenceudvikling.

### **Praksisnær kompetenceudvikling og erfaringsudveksling**

Der skal være adgang til supervision og sparring, og derfor skal fagpersoner med specifikke kompetencer for inklusion stille deres viden til rådighed og dermed understøtte løsningen af inklusionsopgaven. Arbejdet med inklusion skal understøttes gennem videndeling, erfaringsudveksling gennem netværk, sidemandsoplæring og observation af hinandens praksis.

### **Faglige fællesskaber og netværk**

En fælles udvikling af kompetencer og samarbejdsformer skal være med til at fremme inklusion. Opbygning af faglige netværk skal være med til at sikre en vedvarende udvikling af inklusionsindsatsen både på special- og almenområdet og på tværs af disse.

# FORÆLDRESAMARBEJDE

Forældre er vigtige samarbejdspartnere og ressourcer i arbejdet med inklusion. Forældre og fagpersonerne har et fælles ansvar for at skabe betydningsfulde og gode fællesskaber i de inkluderende faglige og sociale miljøer, som børn og unge er en del af. Dialog mellem forældre og mellem forældre og fagpersonerne er derfor vigtig, så de i fællesskab kan udvikle trivslen og finde løsninger på udfordringer i fællesskabet.

## Det betyder:

- **Forældrebestyrelserne og skolebestyrelsen** deltager aktivt i at understøtte inklusion.
- Dagtilbuddenes, skolens, SFO'ens og klubbernes værdigrundlag er rammen for den løbende **dialog med forældrene** om, hvad det vil sige, at barnet eller den unge er del af et inkluderende fællesskab.
- Fagpersonerne inddrager **forældrenes ressourcer** i at skabe børne- og ungefællesskaber for alle børn og unge på grundlag af klare aftaler om trivsel og samvær.
- Fagpersoner inddrager forældrene i at skabe **gode overgange** fra hjem til dagtilbud, fra dagtilbud til skole og fra skole til fritidsliv og ungdomsuddannelse.





## Det gør vi:

### **Bestyrelserne arbejder med inklusionsbegrebet på forældreniveau**

Med udgangspunkt i inklusionsstrategien og institutionernes værdigrundlag skal de enkelte bestyrelser i samarbejde med fagpersonerne udarbejde principper for inklusionsindsatsen.

### **Inklusion og trivsel er på dagsordenen i dialogen mellem forældre og fagpersoner**

I det daglige samarbejde mellem fagpersoner og forældre er der fokus på det anerkendende sprog og samvær. Fagpersonerne har en grundlæggende opgave med at skabe rammerne for dette. Derfor skal inklusion og trivsel drøftes på de fælles forældremøder, og trivsel og udvikling skal være omdrejningspunktet i samtalerne om det enkelte barn eller den unge.

### **Forældrenes ressourcer bringes i spil**

Fagpersonerne skal hjælpe forældrene med at få en bredere forståelse af inklusionsopgaven, så der skabes gode relationer mellem forældre og børn og forældre imellem. Forældre skal kunne trække på konkrete redskaber for at medvirke til at understøtte børns og unges fællesskaber ikke kun i vore institutioner, men også i deres fritid.

### **Samarbejdet om de gode overgange**

Forældrene inddrages i samarbejdet om barnets og den unges skift fra et tilbud til et andet med henblik på barnets og den unges fortsatte trivsel og læring. Der skal også være et tæt samarbejde mellem forældre og fagpersoner i forbindelse med overgangen mellem almenområdet og specialtilbud og omvendt.

## Strategiens videre liv

For at sikre den fortsatte sammenhæng mellem indsatserne inden for inklusionsstrategiens fokusområder og mellem fagcentrene og institutionerne oprettes en tværfaglig følgegruppe, der skal ramme-sætte og følge udviklingen fremover.

Følgegruppen skal udarbejde en central handleplan, som skal beskrive, hvordan strategien bliver omsat til konkrete handlinger. Hvor strategien beskriver målsætninger for og tilgang til inklusion, vil handleplanen beskrive vejen derhen. Det vil sige, hvilke konkrete tiltag og indsatser, der kan understøtte, at målsætningerne bliver nået.

Overordnet vil handleplanen beskæftige sig med to områder. Det første område handler om betydningen af inklusion. Det indebærer en udbredelse af

kendskabet til inklusion som tilgang, herunder forståelsen for, at inklusion er værdifuldt for alle. Det andet område handler om indholdet i inklusionsindsatserne, og det bygger videre på strategiens fire fokusområder:

- Ledelse af inklusion
- Organisation og ressourcer
- Viden og kompetencer
- Forældresamarbejde

Følgegruppen ledes af direktøren på børne- og ungeområdet, der sammensætter en tværfaglig gruppe, som består af centerchefer, ledere fra børne- og ungeområdet samt repræsentanter fra de faglige organisationer.

### Følgegruppen vil have ansvar for:

- at udarbejde en central handleplan med mål for de enkelte indsatser
- at udarbejde en overordnet tidsplan med oversigt over, hvornår hvilke indsatser sættes i gang
- at sikre, at der lokalt bliver udarbejdet handleplaner mv. som understøtter inklusion
- at følge op på og koordinere indsatserne på tværs af fagområder og institutioner
- at kommunikere til relevante fagudvalg og omverden
- at evaluere inklusionsstrategien

