



INDLEDNING

Vi har i BUPL Sydjylland ønsket at lave et værktøj til de pædagogiske arbejdspladser, som er eller skal i gang med inklusions- og mellemformstilbud af forskellig karakter.

Værktøjet kan bruges af alle medarbejdere, tillidsvalgte og ledere, som arbejder med inklusion, specialpædagogiske opgaver og mellemformer mv. Værktøjet indeholder forslag til opmærksomhedspunkter ifm. oprettelsen eller udviklingen af inklusionstilbud. Opmærksomhedspunkterne er inddelt i forskellige temaer, som vi har erfaret er vigtige at have sig for øje. Det drejer sig om:

- **Organisering og ledelse**
- **Økonomi og normering**
- **Viden og kompetencer**
- **Løn og vilkår**
- **Formål og pædagogiske mål**
- **Fysiske rammer**
- **Psykisk arbejdsmiljø**
- **Evaluering**

Med værktøjet i hånden sikrer du dig, at I får tænkt hele vejen rundt og får stillet skarpt på de organisatoriske forhold, som kan være afgørende for, om I lykkes med at skabe et inklusions- og mellemformstilbud, hvor både de ansatte og børnene trives.

Organisering og ledelse

Organisering handler om, hvordan selve tilbuddet er sammensat med hensyn til f.eks. ledelsesstruktur og arbejdsplanlægning, men det handler også om, hvordan processen er fra idé til handling, når tilbuddet realiseres. Her er der en række forhold, det er vigtigt at være opmærksom på.

- **Er der inddragende og gennemsigtige beslutningsprocesser?** Sker der f.eks. en tilstrækkelig inddragelse af pædagogerne og andre fagprofessionelles praksiserfaring, viden om målgruppen osv., når tilbuddet skal udvikles og realiseres?
- **Er der pædagogfaglig og nærværende ledelse?** Skal den daglige ledelse favne over mange ansatte og måske endda over flere matrikler? Og er der blik for, at ledelsen har de rette ledelseskompetencer samt pædagogfaglig og specialpædagogisk viden og erfaring?
- **Hvordan skal opgaven konkret løftes, af hvem og i hvilket samarbejde?** Hvis der f.eks. er tale om et tværfagligt samarbejde mellem pædagoger, lærere og pædagogiske vejledere, skal der være en klar rolle- og opgavebeskrivelse for de enkelte faggrupper.

Formål og pædagogiske mål

Når nye tilbud skal organiseres, er det vigtigt at få skabt tydelighed omkring, hvilken opgave personalet står overfor.

- **Er målgruppebeskrivelsen tydelig?** Hvilke udfordringer er der konkret tale om hos de børn, som skal være i tilbuddet? Er der en visitation?
- **Er der klarhed omkring det overordnede formål?** Er der f.eks. tale om et skærmet tilbud, indtil børnene visiteres videre på grund af venteliste eller lignende? Er målet at få inkluderet og senere hen indsluset børnene i almenområdet? Eller er det et permanent tilbud?
- **Er der lavet en plan for overlevering?** Hvordan sikres det, at tilstrækkelig viden om børnene overleveres til pædagogerne fra f.eks. andre professionelle, andre pædagogiske tilbud og forældre?

Økonomi og normering

Det er altid vigtigt at afsøge, om der er afsat tilstrækkelig med ressourcer til den opgave, som skal løses, samt hvor pengene til det nye tilbud kommer fra.

- **Er der en tilstrækkelig normering ift. den pædagogiske opgave?** Imødekommes børnenes konkrete behov i den planlagte normering?
- **Sker finansieringen fra eksisterende midler, eller er der tale om "nye penge" f.eks. fra en ekstrabevilling eller en pulje?** Hvis finansieringen sker fra eksisterende midler, kan det afsøges, hvor pengene skal tages fra, og hvad det konkret kommer til at have af konsekvenser.
- **Er der i normeringsplanen taget højde for, at der i opstartsperioden kan være behov for ekstra normeringer?** Generelt skal det indregnes, at det kræver ekstra ressourcer at opstarte et nyt tilbud, hvilket også skal indregnes i den økonomiske plan.
- **Hvis der er tale om en mellemform i folkeskolen, hvor børnene skal gå i SFO og klub, følger normeringen så med barnet hele dagen?** Desværre er der ikke altid taget højde for, at børnene også har brug for ekstra hjælp og støtte ikke kun i løbet af skoledagen men også i det sociale liv.

Fysiske rammer

Når inklusion skal lykkes, er den fysiske plads og rummet en central spiller, som bør tænkes ind, når der planlægges nye tilbud.

- **Har børnene et fast tilhørssted?** Det kan f.eks. være et relevant spørgsmål, hvis der oprettes en gruppeordning eller en mellemform på en skole eller i et dagtilbud.
- **Kan rummene tilrettes børnenes konkrete og omskiftelige behov?** Er der f.eks. mulighed for at skabe rum i rummet og tilgodese børnenes behov og aktivitetsniveau?
- **Er der klarhed over pladsbehovet?** Og er der styr på krav og regler vedrørende kvadratmeter pr. barn?

Viden og kompetencer

Det er selvsagt vigtigt, at der i rekrutteringsprocessen er blik for, at de ansatte har både specialpædagogisk viden og erfaring samtidig med, at der skabes mulighed for løbende opkvalificering, efteruddannelse samt faglig sparring i hverdagen.

- **Hvilken kompetenceprofil ledes der efter i rekrutteringsprocessen?** Hvilken uddannelsesbaggrund, erfaring og specifikke kompetencer prioriteres?
- **Hvilke muligheder for opkvalificering kan arbejdspladsen tilbyde de medarbejdere, som ikke imødekommer den ønskede kompetenceprofil?** Det er vigtigt, at specialpædagogisk arbejde og inklusion ikke blot overlades til nye vikarer. Der skal sikres pædagoger, som får den rette støtte og kompetenceudvikling til opgaven.
- **Hvordan sikres det, at medarbejderne løbende vedligeholder og udvikler deres kompetencer og viden?** Det kan eksempelvis være i form af ekstra forberedelsestid, supervision, sparring og faglig feedback.

Psykisk arbejdsmiljø

At skabe og vedligeholde et godt psykisk arbejdsmiljø er en proces, der ikke kan overstås en gang for alle. Det forudsætter, at både ledere og medarbejdere løbende samarbejder omkring det.

- **Er der fokus på, hvordan arbejdet organiseres og tilrettelægges?** Hvis der ikke er fælles retningslinjer for det, man gør, og de spilleregler, man har, kan det skabe uklarhed for ikke kun det pædagogiske arbejde, men også trivsel på arbejdspladsen.
- **Er der fokus på samarbejde mellem kollegaerne?** Opleves der en god kommunikation og et fælles sprog for hvordan man går til kerneopgaven? Tilsvarende en opmærksomhed på at kollegaerne møder social støtte fra hinanden, såvel sparringsmuligheder. Særligt i en tids hektisk hverdag.
- **Er der fokus på samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere?** Tydelig kommunikation mellem ledelse og medarbejdere kan blandt andet mindske misforståelser, og dermed styrke kvaliteten af den pædagogiske indsats.

Løn og vilkår

Det er vigtigt, at lønnen er afklaret inden opgaven påbegyndes. Det er BUPL's holdning, at arbejdet med børn og unge i en mellemform er en specialpædagogisk opgave, og der derfor skal finde særskilt aflønning sted for opgaven.

- **Er der en forhåndsftale, som fastlægger et tillæg?** Hvis der ikke er en forhåndsftale, skal lønnen forhandles. I så fald er det en god idé at kontakte BUPL Sydjylland.
- **Er der en afklaring af opgavens kompleksitet og omfang, så aflønningen kan forhandles på et oplyst grundlag?** Afklaringen kan vedrøre forhold som timer pr. uge, antal samarbejdspartnere, opgavebeskrivelse, kompetencekrav osv.

Evalueringskultur

En god evalueringskultur kan kvalificere de pædagogiske valg og handlinger, som har en betydning for børnelivet, såvel kvaliteten af den pædagogiske praksis.

- **Er der skabt en evalueringskultur?** Dette sikrer at fagligheden styrkes og bidrager til en kontinuerlig udviklingspraksis.
- **Er der plads til undring?** Det kræver et forarbejde at få tillid til hinanden og forstå, hvem man er som kollager. Hvis der skabes en sådan kultur, så giver det gode forudsætninger for at kunne stille sig undrende og nysgerrige over for hinandens pædagogiske arbejde.

Søg indflydelse, når der oprettes eller udvikles et specialpædagogisk tilbud

I MED-rammeaftalen er der fastsat nogle bestemmelser for, hvordan medarbejderne og deres repræsentanter skal inddrages i beslutningerne vedrørende organisationens drift. Her er det beskrevet i §6 stk. 1, at medindflydelse og medbestemmelse indebærer: "Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold". Når der oprettes et nyt specialtilbud i kommunen, har det selvsagt stor betydning for de medarbejdere, som skal varetage opgaven i tilbuddet. Samtidig kan der være afledte effekter i en større del af organisationen, end blot det enkelte tilbud, da der kan ske en omfordeling af opgaver, ledelsesansvar, økonomi osv. Oprettelse af et specialtilbud med særlig opmærksomhed på de punkter, vi opridser i denne tjekliste, er derfor en beslutning, som skal drøftes forinden i MED.

Udover MED-systemet kan du også søge indflydelse gennem mere uformelle indflydelsesveje såsom TRIO-samarbejdet og dialog med lederen. Det er også altid en god idé at gå i dialog og søge samarbejde med andre medarbejderrepræsentanter, og så har du selvfølgelig også altid mulighed for at få hjælp og sparring hos din FTR eller BUPL Sydjylland.