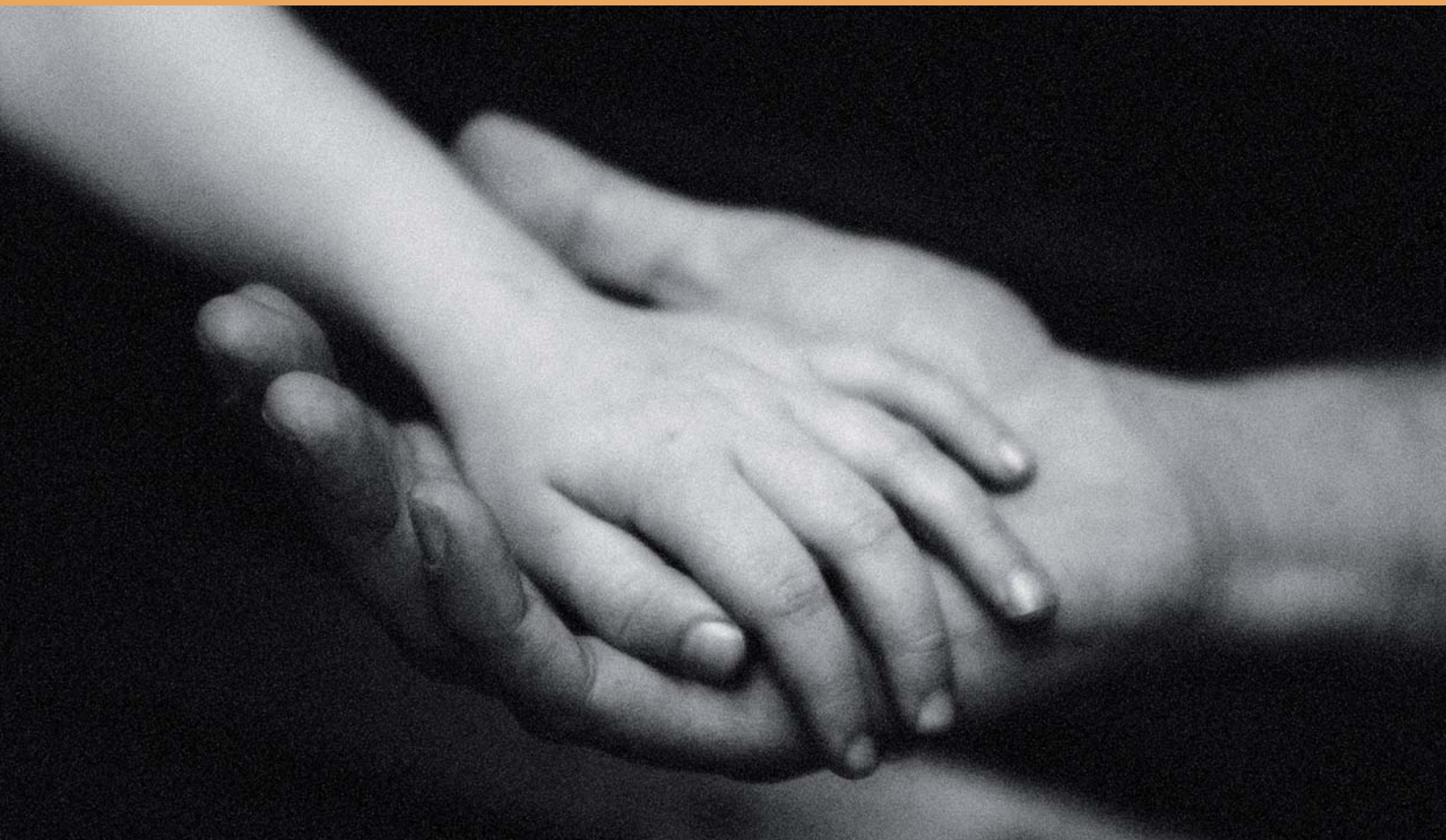


# AT INKLUDERE DET SÆRLIGE

OM TILBUD TIL BØRN OG UNGE MED SÆRLIGE BEHOV I KOMMUNERNE



B U P L



## INDHOLD

<b>AT INKLUDERE DET SÆRLIGE – INDLEDNING</b> .....	<b>3</b>
<b>”PLADS TIL” OG ”VÆRE EN DEL AF”</b> .....	<b>5</b>
Jytte Hansen skriver om en undersøgelse af rummelighed i normalsystemet og hvad der skal til for at give udsatte børn mulighed for at udvikle sig og trives.	
<b>AT VÆRE EN DE ANDRE GODT VIL LEGE MED</b> .....	<b>8</b>
I behandlingsbørnehaven Asmundsminde mødes almentilbud med et tilbud til børn med psykiske og sociale vanskeligheder.	
<b>DET PÆDAGOGISKE ARGUMENT SKAL PÅ BANEN</b> .....	<b>11</b>
Interview med Birgitte Conradsen, næstformand i BUPL	
<b>MULIGHEDEN FOR AT VÆRE SAMMEN ELLER HVER FOR SIG</b> .....	<b>16</b>
Specialbørnehaven Æsken modtager børn fra flere kommuner.	
<b>DET KRÆVER HØJ FAGLIGHED, AT KUNNE MØDE DE NYE UDFORDRINGER</b> .....	<b>19</b>
Fredericia vil være årets bedste børneby i 2012. Det kræver fokus på fagligheden. Interview med børne- og kulturdirektør Klaus Majgaard.	
<b>INKLUSION KRÆVER NYTÆNKNING PÅ HELE DET KOMMUNALE NIVEAU</b> .....	<b>23</b>
Interview med chefkonsulent Bent Madsen fra Nationalt Videncenter for Inklusion og Eksklusion.	
<b>NÅR MÅLGRUPPEN ÆNDRES</b> .....	<b>27</b>
Kaløvigskolen, en specialskole i Århus Kommune, har oplevet, at deres elevsammensætning ændrede sig.	
<b>FYSISK MAGT – KUN VED NØDVÆRGE</b> .....	<b>30</b>
BUPL's principper for, hvordan man håndterer situationer med magtanvendelse i dag- og specialinstitutioner.	

## AT INKLUDERE DET SÆRLIGE

”Vi er ikke bare rimeligt rummelige vi er urimeligt rummelige” sådan siger lederen af Villa Kulla i Holbæk. Institutionen er normeret til at kunne modtage 4–6 fysisk handicappede normalt begavede børn. Men virkeligheden er, at de næsten aldrig har mindre end 8 specialbørn og at de i perioder har haft 12. Til tider har de også modtaget børn, som ikke faldt ind under målgruppen. Sådan ser virkeligheden ud i rigtig mange institutioner rundt om i landet.

Erfaringer viser, at pædagoger langt hen ad vejen er rummelige, de vil gerne løse opgaven og forsøger selvom vilkårene til tider er helt urimelige. Derfor kan der gå for lang tid før der bliver råbt ”vagt i gevær” og når det først sker, kan det måske være svært at spole tilbage og alligevel rumme det barn, som måske var dråben, der fik bægeret til at flyde over.

### Flere problemstillinger bliver jævnlige fremhævet:

- Utilstrækkeligt tværfagligt samarbejde.
- At tilbuddene ikke anerkendes tid til andre opgaver, som f.eks. tværfagligt samarbejde, efter- og videreuddannelse, udvidet forældresamarbejde, beskrivelser, handleplaner, udredninger m.v.
- At der løbende sker en glidning i visitationen af børn, som ikke modsvares i forhold til ressourcer, efteruddannelse, nyindretning m.v.
- I tilbud hvor der både er børn med særlige behov og almene børn, anvises der for mange børn med særlige behov, så det bliver et dårligt specialtilbud.

Erfaringerne viser, at god vilje og virkelyst ikke gør det alene. Rummelighed handler ikke bare om, at pædagoger skal blive lidt mere rummelige ”oppe i hovedet”. Rummelighed er en fælles opgave på alle niveauer af den kommunale forvaltning. Det handler om respekt, prioriteringer, økonomi og hårdt kvalificeret arbejde.

Den 1. januar 2007 trådte kommunalreformen i kraft. Herefter har kommunerne hovedansvaret for alle børn og unge, herunder også alle børn og unge med særlige behov. Men opgaven er ikke ukendt for kommunerne, som siden 80'erne i stigende omfang har etableret tilbud til børn og unge med særlige behov. Samtidig blev en række amtslige opgaver i praksis udført af kommunerne i tæt samarbejde med kommunale tilbud. Det har længe været sådan, at forskellen på om opgaven varetages i alment systemet, i en basisgruppe eller i specialiserede dagtilbud mere er betinget af historiske og lokale forhold og brugergruppen end af forhold som diagnoser.



Der eksisterer i dag en bred vifte særlige tilbud i kommunalt regi. Kommunerne rundt om i landet har samlet set stor erfaring med rummelighed i almeninstitutioner. Fra den 1. januar 2007 overgik en række institutioner fra amterne til kommunerne. Også disse institutioner er arbejdspladser med gedigne erfaringer. Erfaringer der bør tages udgangspunkt i, når man etablerer nye tilbud og nye organisationsformer. Der er ingen grund til at forsøge at opfinde den dybe tallerken igen.

## ”PLADS TIL” OG ”VÆRE EN DEL AF”

**At være ”den de andre ikke må lege med” er en fortælling, sårbare børn og unge fortæller om sig selv. Skal den fortælling ændres i en mere positiv retning, handler det om at skabe plads til og give børn og unge en oplevelse af at være en del af fællesskabet.**

Det er næsten altid forbundet med smerte og sårbarhed, når et barn ikke trives og ikke udvikler sig som andre børn. At blive udskilt, har både menneskelige og økonomiske konsekvenser. Langt de fleste forældre ønsker, at de og deres børn kan klare sig indenfor rammerne af det normale. Også i lovgivningen og de kommunale målsætninger ønsker man at øge trivsel og udvikling for den enkelte og gruppen, så der bliver plads til, at den enkelte kan udfolde sig i fællesskabet uden at det går ud over andre.

At rumme, rummelighed eller rummeliggørelse diskuteres i kommunerne og handler om ”plads til” og ”være en del af”. ”At rumme, være rummelig er en kompleks størrelse som ikke kun handler om, at den enkelte pædagog eller lærer skal blive mere personlig rummelig”, siger konsulent Jytte Hansen, der i dag er ansat i CVU Syd, men som i sin tid gennemførte undersøgelsen for Udviklings- og Formidlingscenteret for socialt arbejde med børn og unge (UFC Børn og Unge).

Jytte Hansen har været med til at undersøge rummelighed i normalsystemet og i forbindelse med anbringelser. ”Normalsystemets rummeliggørelse” og ”Normalsystemets rummeliggørelse og anbringelser”. Begge rapporter kan fås hos UFC Børn og Unge.

## FIRE DIMENSIONER

Det særlige ved undersøgelserne er de fire dimensioner, som konsulenterne har brugt til at analysere deres data med. De har simpelthen udviklet fire indfaldsvinkler, fire parametre der skal være til stede, for at man kan rumme et barn. Det er sammenhængen mellem de fire dimensioner, der kan skabe den proces, der kan gøre alment systemet så rummeligt, at det i hvert fald kan give anbringelsestruede og udsatte børn mulighed for at udvikle sig og trives.

- **Den diskursive dimension** er den kultur og tænkning, der præger kommunen og institutionen. Det kan være de politiske mål, pædagogiske mål, værdierne og den etik man arbejder efter.

## Principper for arbejdet med etablering af tilbud til børn og unge med særlige behov

Med udgangspunkt i den pædagogiske profil og kommunernes erfaringer med varetagelsen af opgaverne med børn og unge med særlige behov, har BUPL formuleret nogle principper. Det er meningen, at principperne kan give nogle retningslinier, når kommunerne ønsker at varetage flere opgaver med børn og unge med særlige behov.

- **Den organisatoriske dimension** handler om rammer og strukturer, der skaber vilkårene i den enkelte institution. Det er ledelsesformer, måden man samarbejder på, visitations- og sagsprocedurer, bevillingssystemer, økonomi og kompetenceplaner.
- **Den sociale dimension** handler om de relationer, der er i en gruppe af personer f.eks. i børnegruppen i børnehaven, en skoleklasse, personalegruppen eller deltagerne i et tværfagligt samarbejde.
- **Den personlige dimension** er relationen mellem to personer. Det kan være to børn, en fagperson og et barn, en fagperson og en forælder, to fagpersoner. At kunne rumme sig selv og den anden.

### SPILLE SAMMEN

”De fire dimensioner skal spille sammen, hvis rummeligheden skal lykkes”, siger Jytte Hansen og understreger at det slet ikke er nok, at den enkelte pædagog eller lærer ”bare” skal kunne rumme ”de skæve børn” – og det handler heller ikke kun om flere penge.

Hvis kommunerne vil arbejde for større rummelighed, er de nødt til at skabe rammerne for det. Ønsket om rummelighed skal afspejles i kommunens værdier, mål og politik, for det er den tænkning fagfolkene arbejder ud fra, som kommer til at betyde om det anbragte barn f.eks. kommer til gå på en intern skole på institutionen eller om barnet kan fortsætte på den lokale skole i en almindelig klasse eller en specialklasse.

Selv om undersøgelsen går på socialt udsatte børn, kan man bruge de samme parametre, når det gælder børn med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse: Er der plads til dem og er de en inkluderet del af fællesskabet?

Jytte Hansens model kan bruges til at gøre sig nogle overvejelser ud fra:

	Den diskursive dimension	Den organisatoriske dimension	Den sociale dimension	Den personlige dimension
At skabe plads til				
At være en del af				

”I undersøgelsen har jeg talt med mange lærere. De kender ikke procedurerne i anbringelsessager. Ofte er der ingen sammenhæng mellem systemerne, fordi anbringelser hører under serviceloven, mens skolen hører under folkeskoleloven. Det sociale system har sit primære fokus på valg af anbringelsessted, mens skoleplaceringen kommer i anden række. Den

praksis giver ikke noget godt grundlag for en fælles forståelse for barnets helhedssituation, og det kan gå ud over barnet”, siger Jytte Hansen, der er glad for, at der er tænkt på dette i den anbringelsesreform, der trådte i kraft i 2006.

## BARNETS PERSPEKTIV

Hvis man ikke tager initiativ til at skabe sammenhæng mellem det sociale system og skole-systemet, kan det forstærke den udsatte position, det anbringelsestruede eller anbragte barn befinder sig i. ”Men tænkning og rammer gør det ikke alene. Det skaber kun vilkårene for, at barnet kan få en plads i normalsystemet. Barnets relation til andre børn løser ikke sig selv, selvom rammerne er i orden. Det kræver en særlig indsats fra de voksne omkring barnet at inkludere det i fællesskabet og få det til at opleve, at det har værdi i gruppen af børn”.

”Af vores undersøgelser kan vi konkludere, at karakteren af de relationer barnet indgår i med andre mennesker er helt afgørende for, om de bliver en del af det sociale fællesskab og får glæde af den plads, de får i skolen eller de almene institutioner. Der skal være overensstemmelse mellem den tænkning, man arbejder ud fra, og måden man organiserer rammer og strukturer på. For at relationerne både i fællesskabet og mellem individer kan lykkes” siger Jytte Hansen.

## Princippet om barnet i centrum

Hvis barnet/børnene skal integreres i et alment tilbud, må følgende være opfyldt:

- Det enkelte barn eller den unge med særlige behov skal kunne få fordel af det.
  - Børn med særlige behov har også brug for at være, hvor der er andre, der er som dem.
  - De øvrige børn/unge skal kunne få fordel af det.
- Forældrebestyrelsen bliver løbende orienteret, men de andre forældre skal også inddrages.

Hvis disse elementer er opfyldt, må der stilles krav til rammerne, således at også:

- Pædagogerne og rammerne bliver gearret til det.



## AT VÆRE EN DE ANDRE GODT VIL LEGE MED

Tæt på skov og søer ved Langerød ligger et 400 m<sup>2</sup> stort husmandssted. Det er her udflytter- og behandlingsbørnehaven Asmundsminde holder til. Børnehaven giver bybørn et forhold til naturen og arbejder med at finde og udvikle ressourcerne i det enkelte barn og familie. Hver morgen mødes børn fra Vesterbro i København og kører i bus op til husmandssted, sandkasse, bålplads, fodboldbane, rulleskøjte- og cykelbane, haletudser, vand, køkkenhave, grise, geder, høns og katte. Asmundsminde er rammen, hvor børn fra Vesterbro lokalt kan være sammen med børn med psykiske og sociale vanskeligheder.

### MÅLGRUPPEN

20 børn fra lokalområdet og 8 børn (basisbørn) med psykiske og sociale vanskeligheder – som bliver henvist af et centralt visitationsudvalg i Københavns Kommune.

Basisbørnene er fuldt integreret med de andre børn i børnehaven. Institutionen har igennem årene udviklet en pædagogik, som betyder, at alle de børn, der er indskrevet i børnehaven kan rummes. Det er en krævende opgave, som fordrer et tæt og tillidsskabende samarbejde med forældregruppen.

### RUMMELIGHED OG GRÆNSER FOR RUMMELIGHED

Basisbørnene kan slå, bide, rive, bryde ind i og ødelægge lege. Det er derfor vigtigt, at de ”normale” børn bliver beskyttet mod overgreb, og at de ressourcestærke familier føler sig trygge. Kvaliteten i arbejdet afhænger af, om der er ressourcer nok, og at ressourcestærke familier i lokalområdet finder børnehaven attraktiv. Der skal mange samtaler til og arbejdes med deres forståelse. Det kræver en ekstraordinær indsats, ikke kun i forhold til basisbørnenes familier, men i forhold til alle familierne.

Helt centralt er det nemlig også, at forældrene til basisbørnene er medspillere. Børnehaven kan ikke rumme børn af forældre, som ikke ønsker/kan indgå i en dialog og et samarbejde med personalet i børnehaven.

En vigtig del af pædagogikken er at være med til at skabe venskaber mellem børnene, også uden for institutionens ramme. Personalet hjælper med at formidle besøg og aftaler om at lege uden for børnehavetiden, og det lykkes i vid udstrækning at inddrage forældregruppen, som en ressource i børnehavens arbejde.



Personalet er overbevist om, at de løser en opgave for samfundet på en billig måde. Alternativet ville være specialinstitutioner eller anbringelser uden for hjemmet. De henviste børn er børn som tidligere har haft støttepædagog uden, at de alligevel har kunnet rummes indenfor det almene daginstitutionstilbud.

Som så mange andre institutioner med en specialgruppe oplever børnehaven, at pladsanvisningen anviser børn med særlige behov til andre pladser i børnehaven. Det er børn, der ikke henvises over det centrale visitationsudvalg. Nogle af disse børn har det efterfølgende været nødvendigt at flytte over som henviste børn. I Asmundsminde kan de sagtens se, hvorfor pladsanvisning og andre kan være fristet til at udvide specialgruppen ad bagvejen, men det er en uheldig udvikling, da det skaber ubalance i børnegruppen. Udgangspunktet for hele pædagogikken er netop, at "det normale" er normen.

## MÅL MED ARBEJDET

Målene er de samme for alle børn. De skal have lærings- og udviklingsmuligheder og kan deltage i lege og danne venskaber. Et bærende princip i pædagogikken er, at børn er forskellige, og de skal behandles forskelligt. Noget kan derfor være tilladt for nogle, men ikke for andre. Det kræver en solid erfaring at arbejde på den måde, og det kan være svært for en nyuddannet pædagog at turde sætte grænserne forskelligt for de forskellige børn.

Det, at de henviste børn ikke er isoleret i en gruppe for sig, men tværtimod indgår i gruppen sammen med "normale" børn, kræver stor opmærksomhed og tilstedeværelse fra pædagogerne.

Rummeligheden er stor og man har formålet at skabe et miljø, hvor børn med forskellig social baggrund kan have glæde af hinanden. De henviste børn lærer, hvordan det er muligt at indgå i et konstruktivt samspil med andre, og de "normale" børn får et mere rummeligt syn på menneskeligt samvær og et større beredskab til at løse komplekse situationer.

Metoden er bl.a. en anerkendende tilgang i arbejdet med børnene og deres familier. Der er stor forskel på at tage på hjemmebesøg og sige: "Ved du hvad, dit barn slår og slår og slår hele tiden!", og til at sige: "Ved du hvad, jeg tror dit barn bliver rigtig ensom, hvis vi ikke finder ud af, hvad der er så svært for hende, siden hun slår!"

## ØNSKER OG VISIONER

Børnehaven har kun de absolut nødvendige ressourcer til at varetage opgaven med de 28 børn. Asmundsminde vurderer, at det optimale er én voksen pr. henvist barn.

Personalet peger på, at der efterhånden bruges uforholdsmæssigt meget tid på at udarbejde planer (decentralisering): sorg- og kriseplaner, sund by, grøn mad, virksomhedsplaner, årsplan, pædagogisk perspektivplan, pædagogisk læreplaner osv. Planerne skal diskuteres med forældrebestyrelserne, og alle processerne skal foregå demokratisk. Det er en utrolig tidsrøver. Generelt er kommunikationsniveauet så højt, at det efterhånden er belastende for hverdagen. Personalet har bl.a. fravalgt at deltage i en række forskellige faglige netværksmøder, fordi de vægter de almene pædagogiske aktiviteter og forældresamarbejdet højere.

Men derudover kunne personalet ønske sig et fælles kursusforløb af ca. en uges varighed en gang om året. Det ville dels give mulighed for at kvalificere arbejdet og dels ville det styrke samarbejdet i personalegruppen og give mulighed for fælles refleksion, retning og ny energi.

**(Artiklen er forkortet, men ligger i sin fulde længde på [www.bupl.dk/forhandler](http://www.bupl.dk/forhandler) i artikelsamlingen "Rummelighed er noget man skaber")**

## DET PÆDAGOGISKE ARGUMENT SKAL PÅ BANEN

**”I gennem de sidste 5–6 år har vi set en rigtig kedelig tendens til, at kommunerne selv opretter specialtilbud, fordi det kan betale sig – økonomisk – og ikke fordi der er pædagogiske eller for den sags skyld ideologiske argumenter, der taler for disse tilbud. Vi oplever, at kommunerne ikke bruger de erfaringer, de selv har gjort sig gennem de sidste 10 – 15 år” siger Birgitte Conradsen, som er næstformand i BUPL.**

I efteråret 2005 vedtog BUPL's hovedbestyrelse et principkatalog. Birgitte Conradsen siger ”med en udvikling, hvor kommunerne opretter mere eller mindre kvalificerede specialtilbud uden nødvendigvis at inddrage BUPL, er det nødvendigt at sikre, at alle vores medlemmer har adgang til et sæt gennemarbejdede overvejelser. Det handler om at få et overblik over, hvad man skal tænke over, når man går i gang med at oprette tilbud”. Hun fortsætter ”selv synes jeg, at det var vigtigt, at få givet et signal om, at det er en forudsætning for inklusion, at det er til gavn for barnet, og samtidigt til gavn for de andre børn. Herudover var det også vigtigt for os i BUPL, at få givet et signal om, at udgangspunktet for at oprette tilbud aldrig måtte være at underbyde allerede eksisterende tilbud”. Birgitte Conradsen peger på, at principperne gælder etablering af nye tilbud og organisering af rammer for håndteringen af opgaven i kommunen. Det betyder, at BUPL i de kommende år også må arbejde på en politik for, hvor vi mener, at området samlet skal bevæge sig hen ”men det er et arbejde vi skal udvikle sammen med vores medlemmer – nye som gamle” siger hun.

Principkataloget er en udløber af BUPL's kommunalreformprojekt. Projektet havde til formål at følge kommunalreformen og konsekvenserne for det pædagogiske arbejdsområde. Men principperne kunne kun udformes, fordi vi i BUPL allerede har mange også gode erfaringer med familie- og skoletilbud, basisgrupper og tilbud med mild specialisering. I 2000 etablerede BUPL en gruppe på tværs af pædagogik, uddannelse, overenskomst og medlemsregistre-ring, som skulle koordinere arbejdet med de små grupper<sup>1</sup>. Dengang var det særlig støtte-, heldagsskole- og familiepædagoger, der ytrede ønske om en mere koordineret og kvalificeret opmærksomhed fra BUPL. Det resulterede bl.a. i fællesoverenskomsten på det forebyggende område (herunder pædagogernes forhandlingsfællesskab). Fra 2006 er gruppen blevet udvidet, således at også TR virksomhed og kommunikation er blevet en del af arbejdet. Og samtidigt er arbejdet blevet mere målrettet medlemmer på det special- og socialpædagogiske område.

1) De små grupper var betegnelsen for medlemmer, der ikke er ansat i almene dag- og fritidsinstitutioner (herunder klubber) eller som har arbejdssted i grupper af børn med særligt behov for støtte – altså social- og special-pædagogiske tilbud, samt medlemmer på almene private skoler.

## Princippet om at organisere ledelsen af et specialtilbud

Når kommunen ønsker at etablere et specialtilbud som en selvstændig institution eller som en afdeling til en eksisterende institution er det vigtigt, at kommunen tager stilling til, hvordan ledelse af specialtilbud er tænkt ind i kommunens eksisterende organisation (kompetenceveje m.v.)

## KAN ALLE RUMMES?

Birgitte Conradsen, som selv er uddannet socialpædagog, mener ikke at alt nødvendigvis kan rummes i de almene institutioner – og det mener hun heller ikke er målet. ”Men det betyder ikke, at vi ikke skal tage vores til tider skarpe adskillelse mellem det særlige og det almene op til overvejelse” siger hun. Hun peger på, at også mange basisgrupper fungerer som en institution i institutionen. Vi må som pædagoger finde ud af, hvordan vi skaber de relationer mellem det almene og det særlige, der skal til for at handicappede og mennesker med særlige behov bliver en del af samfundet. ”I dag lever mange handicappede i et parallelt samfund, hvor hr. og fru Danmark klager, hvis de skal holde ferie med medborgere i kørestol eller hvis beskyttede værksteder løser opgaver i nærområderne – f.eks. rydder op i skoven. Der er jo ikke noget, at sige til, at vi synes det er underligt **de** skal ind på vores arbejdspladser, når **vi** aldrig så dem i vores skoler eller daginstitutioner” siger Birgitte Conradsen og hun fortsætter ”Vi må finde måder, hvorpå pædagoger kan være med til at gøre **dem til os** – altså rumme eller inkludere det særlige”.

Birgitte Conradsen mener sagtens, at vi kan starte i det små og fortæller om en klub fra Indre Nørrebro, der årligt var på koloni et sted, hvor der også var koloni for en gruppe handicappede unge. De to grupper blev præsenteret for hinanden og der blev hvert år holdt en fælles fest. En meget lille ting, men det var en stor oplevelse for begge grupper unge, f.eks. at man kan danse i en kørestol, eller hvordan man kommer i kontakt med en flok rødde, når man selv sidder i en kørestol og måske knapt kan udtrykke sig. Birgitte Conradsen er klar over, at det ikke bare handler om disse små succes historier, at der findes mange møder med nederlag til følge. Hun peger på, at pædagogerne havde en central rolle i forhold til at gøre mødet i det omtalte eksempel til en succes. Det stiller store krav både til de pædagoger, der arbejder med de særlige socialpædagogiske opgaver og de pædagoger, der arbejder på det almene område. Men det stiller også krav til forvaltning og politikere, der skal kunne rumme klager fra forældre som måske bliver provokerede, der skal stilles rammer til rådighed, så samarbejde bliver muligt, efteruddannelse eller mulighed for fælles projekter.

”Selv om vi i BUPL synes, at der kan være noget positivt i udviklingen og at det måske kan få os til at overveje om vi skal tænke anderledes, har vi i BUPL samme nervøsitet for udviklingen i kommunerne, som mange andre” siger Birgitte Conradsen og fortsætter ”Vores erfaring er, at mange kommuner gerne lytter til pædagogernes erfaringer, når der etableres nye tilbud. Det betyder, at vi skal ruste os til at kunne få det pædagogiske argument i front, når områdets fremtid forhandles om ude i kommunerne.” Hun peger på at det kan handle om organiseringen af området, skal BUPL arbejde for at fastholde skellet mellem special- og almeninstitutionerne? Det handler om, hvordan BUPL sikrer, at pædagoger lø-

bende bliver kvalificeret til den opgave de udfører, og om, hvordan BUPL kan være med til at sikre, at pædagogiske argumenter bliver taget alvorligt på lige fod med de økonomiske argumenter.

## SPECIALISERING ELLER EJ

"I BUPL har vi den holdning, at vi skal fastholde pædagoguddannelsen som en generalistuddannelse med mulighed for specialisering. Derudover mener vi, at det er arbejdsgiveren, der må sikre at den enkelte pædagog klædes på til det konkrete arbejde" siger Birgitte Conradsen. Hun sammenligner det med medicinstudiet (lægeuddannelsen) hvor størstedelen af grunduddannelsen er den samme og lægerne herefter uddanner og specialiserer sig resten af deres arbejdsliv. Hun siger "At oprette en ny socialpædagogisk uddannelse ville være helt ude af trit med den udvikling, der sker i samfundet lige nu. Her mener jeg ikke kun den udvikling, at kommunerne i højere grad integrerer det særlige i det almene. Rigtig mange kommunale institutioner laver socialpædagogisk arbejde. F.eks. løser mange dag- og fritidsinstitutioner i socialt belastede områder vigtige socialpædagogiske opgaver" siger Birgitte Conradsen og peger på, at der – selv om man ser bort fra den glidning, der sker under overskriften "rummelighed" – er store gråzonefelter.

Men netop fordi der kommer stadig stigende krav til pædagoger både på almen og specialområdet, samtidigt med at området til stadighed opdeles i flere og flere specialer er det helt centralt, at arbejdsgiverne påtager sig et ansvar for at klæde pædagogen/medarbejderen på til de specifikke opgaver. "Det tror vi godt kan blive lidt at en udfordring for vores arbejdsgivere" siger næstformanden og fortsætter "kommunerne er hurtige til at give institutionerne nye opgaver, men har meget lidt tradition for at bruge ressourcer på kvalificering i forhold til de mange nye opgaver".

Birgitte Conradsen fortæller, at BUPL har gjort sig mange overvejelser om, hvordan man kan forsøge at fastholde specialisering. Bl.a. lægger BUPL op til, at kommunerne organiserer sig som lokale VISOer<sup>2</sup>. Det betyder, at kommunen gør institutioner med særlig viden til en del af et vidensnetværk. BUPL's bud er, at kommunerne i stedet for at organisere sig med konsulenter inde på forvaltningen bruger og løbende opkvalificerer institutionernes viden. "Selv om kommunerne er blevet større vil konsulenternes arbejdsområde, i forhold til de tidligere amter, være blevet mindre og derfor er der stor sandsynlighed for at konsulentens viden ikke bliver vedligeholdt i tilstrækkelig grad og dermed bliver praksisfjern" siger Birgitte Conradsen. Hun mener, at BUPL's model, som kaldes KVISO<sup>3</sup> i højere grad kan være med til at sikre, at

2) Nationalt Videns- og Specialrådgivnings Organisation (VISO): Der ansættes en række konsulenter i videnscentret, men videnscentret skal også kunne trække på kompetencer fra institutioner over hele landet.

3) Kommunal Videns- og SpecialrådgivningsOrganisation

kommunernes specialviden hele tiden er relevant og afprøvet. Det kræver naturligvis, at institutionerne får tildelt ekstra ressourcer bl.a. til:

- Efter- og videreuddannelse (specialuddannelse og voksenvæjlederuddannelse)
- Vejledning af forældre og andre institutioner f.eks. i forbindelse med udredninger eller tilrettelæggelse af forløb
- Igangsættelse af udviklingsforløb i egen og andre institutioner
- Bisidderfunktioner

Fastholdelse af specialviden kræver også et samarbejde mellem kommunerne, ligesom der må arbejdes for, at kommunerne etablerer netværk både i, men forhåbentlig også på tværs af kommunerne. "Netværk anses af mange kommuner for at være lidt tidsspilde – til trods for, at erfaringer viser, at det er en god måde at få opkvalificeret personalet på" siger Birgitte Conradsen. "Den indstilling kræver selvfølgelig en ekstra indsats, når vi som faglig organisation og I som medlemmer skal ud og argumentere for netværk" fortsætter hun.

### SAMMEN STÅR VI STÆRKEST

Som næstformand for BUPL kan Birgitte Conradsen naturligvis kun glæde sig over, at BUPL nu organiserer størsteparten af pædagogerne på det kommunale område. "Jeg finder det tåbeligt, at vi har to forbund, som dybest set organiserer det samme. Jeg synes vi bruger al for meget tid på at definere forskelle i stedet for at finde ud af, hvordan vi gør det sammen" siger hun.

Sådan har hun ikke altid følt det. Det var noget af et chok for næstformanden, da hun som færdiguddannet socialpædagog fandt ud af, at den institution hun var blevet ansat på, havde overenskomst med BUPL. "Jeg syntes det var det værste i verden, at jeg skulle organiseres sammen med småbørnspædagogerne i BUPL. Hele min selvopfattelse og min identitet som socialpædagog, kom i krise" fortæller Birgitte Conradsen. Senere fandt hun ud af, at BUPL faktisk organiserede en stor del af det socialpædagogiske område i kommunerne. Birgitte Conradsen mener, at en fælles organisering gør det lettere for BUPL, at være vagthund i forhold til f.eks. underbud. Altså det, at nogen mener, at de kan løse opgaven billigere end en specialinstitution. Der bliver også større mulighed for, at de lokale fagforeninger kan følge den samlede økonomiske udvikling og dermed råbe vagt i gevær, hvis de kan se, at specialinstitutionerne drænes for ressourcer eller at der sker en ressourceglidning på almenområdet.

”Regeringen stiller urimelige økonomiske krav til kommunerne. Hvis vi skal have indflydelse må vi være klare i mælet og vide hvor vi vil hen. Der er simpelt hen ikke plads til organisationsfnidder” siger næstformanden.

Hun peger på, at en fælles organisation giver mulighed for at afprøve fælles projekter i forhold til inklusion, uden at vi hele tiden skal overveje om nogen er ude på at vinde terræn. Ligesom vi i fællesskab kan komme med og afprøve om de pædagogiske argumenter nu også holder. Birgitte Conradsen mener, at netop opgaven med at komme med de centrale pædagogiske argumenter i forhandlinger, i kommunale udviklingsprojekter m.v. er et af de steder, hvor vi som organisation skal finde ud af, hvordan vi etablerer den bedst mulige dialog med specialområdet. Det er dialogen, der skal sikre, at vores fælles argumentation kan blive så kvalificeret som muligt. Hvilket også giver de bedste rammer for udviklingen af de pædagogiske tilbud til alle børn og unge.

### **Princippet om at reagere**

Når kommuner hjemtager børn og unge uden andre synlige argumenter, end at det kan gøres billigere i kommunalt regi, ligger der en opgave for pædagogerne i almindelighed og ledere og tillidsrepræsentanter (og eventuelt FTR) i særdeleshed med at igangsætte en dialog med embedsmænd og politikere om, hvad der så skal ske.

## MULIGHEDEN FOR AT VÆRE SAMMEN ELLER HVER FOR SIG

Struktur, ro, overskuelige rammer, fysioterapi, sanseoplevelser, omsorg og tæt kontakt til nogle få voksne er hverdagen for otte børn i Specialbørnehaven Æsken i Skanderborg Kommune. Fødekilden til Æsken var tidligere den sydlige del af det tidligere Århus Amt – ikke en, men flere kommuner har indtil nu fået visiteret børn til institutionen.

### MÅLGRUPPEN

Det er børn med vidtgående fysiske og psykiske handicap i alderen 0–7 år. Når børnene er helt små er det ofte vanskeligt at vurdere om de har et handicap, hvilket handicap og hvilke konsekvenser det har for barnets funktion. Men det er børn med svære handicap, der kommer til Æsken, mens de øvrige børn kommer ud i børnehaver med specialgrupper.

### RUMMELIGHED OG INTEGRATION

Æsken er sammenbygget med en almen børnehave, der er normeret til 60 børn. Det betyder, at der er mulighed for samvær med andre børn. Der skelnes mellem om integrationen er målet – altså at barnet på sigt skal gå i en normal institution, eller om integrationen er et middel til at opnå færdigheder som f.eks. sprog eller sociale kompetencer.

Personalet formulerer følgende kriterium for om barnet kan integreres i en normalbørnehave: Man skal kunne etablere et miljø, hvor barnet kan begå sig og deltage aktivt i beslutningsprocesser.

Ligesom Asmundsminde oplever Æsken, at kommunen placerer børn, som lige med nød og næppe kan klare sig i almengruppen i den tilknyttede institution bl.a. på grund af ventelisten.

### MÅL MED ARBEJDET

Børn med handicap har generelt vanskeligt ved at begå sig i komplekse sammenhænge. De befinder sig bedst i mindre grupper (2-4) og har brug for struktur og ro. De pædagogiske rammer er vigtige, fordi et barn kan være aggressivt i en ramme og rolig i en anden. I Æsken er lokalerne derfor indrettet, så børnene kan overskue dem. Der er mange små rum, hvor børn og voksne kan søge ro. Strukturen giver børnene ro og gør at de kan overskue at deltage aktivt i de situationer, dagligdagen i børnehaven byder på.



### I Æsken arbejder de med, at barnet får dækket sine basale behov gennem:

- at skabe tilknytning til andre mennesker
- stabilitet gennem rutiner og traditioner, så barnet kan orientere sig og opfatte sig selv som en hel person
- at kunne modtage omsorg, tryghed og glæde
- at udvikle færdigheder og evner (kompetencer) til aktivt at udforske sine omgivelser
- at kunne erkende sine egne behov og være i stand til at give udtryk for dem

For at barnet kan indgå i sociale sammenhænge er det vigtigt, at barnet får mulighed for at udvikle sin evne til at kunne forstå, udtrykke sig og være aktiv deltager sammen med andre. I Æsken bygger det pædagogiske arbejde på et værdigrundlag, der støtter indlæring, den personlige dannelsesproces og sikrer:

- at barnet inddrages aktivt
- at barnet får tilknytning til fællesskabet og danner relationer til både børn og voksne

### TVÆRFAGLIGT SAMARBEJDE

Personalegruppen har fokus på, hvor de tværfaglige samarbejdsparter kan supplere hinanden. Pædagogerne skal kunne noget af det fysioterapeuterne laver i tilfælde af at disse ikke kommer, men samtidig skal fysioterapeuterne også have blik for de pædagogiske værdier og måder at være sammen på. På samme måde er det med talepædagogerne.

### SAMARBEJDE MED FORÆLDRE

Når man arbejder med handicappede børn skal man kunne håndtere ikke bare barnet, men også de problematikker, der kan være omkring en familie med et barn med handicap. Nogle forældre kan have urealistiske forventninger til en bedring af deres barn, og drømmer om at barnet kan integreres i normalgruppen af børn. Mange af forældrene har ofte forskellige eks-pertudsagn med sig i bagagen og har høje ambitioner på barnets vegne. Det kan i nogle tilfælde betyde, at de overstimulerer barnet med forskellige tilbud om alternativ træning. Af samme grund har personalet i Æsken længe haft et ønske om, at have plads til vejledningsopgaver i forhold til forældre med børn på venteliste.

Personalet anerkender og respekterer forældrenes bestræbelser på at udvikle og træne barnet. I indkøringsperioden lyttes der ekstra til det arbejde forældrene gjort inden barnet startede i tilbuddet, mens at personalet stille og roligt kommer med forslag til evt. ændringer i behandlingsmåden.

### Princippet om at opstille mål for arbejdet

Der bør opstilles mål for arbejdet både når det gælder mål på det kommunale plan – børne- og ungepolitikkerne, men også mere konkrete mål for kommunens indsats overfor børn og unge med særlige behov. Det er BUPLs holdning, at disse mål på den ene side tager udgangspunkt i disse børns adgang og ret til et barndoms- eller ungdomsliv, på den anden side sikrer børn og unge konkret støtte til at håndtere deres liv.

Som forældre kan det være meget svært at erkende at ens eget barn har et handicap, som vil vare ved resten af livet. Denne erkendelsesproces er svær og tager lang tid. Det er noget institutionen må være opmærksomme på i arbejdet. Det betyder, at forældrekontakten kræver ekstra tillid og kræver at man hele tiden tilpasser sig forældrene, mens man skubber på, der hvor det er nødvendigt.

### ØNSKER OG VISIONER

De politiske ændringer, den kommunale reform og generelle strukturændringer har krævet meget af personalets tid. Der skulle udarbejdes arbejdspladsvurdering, formulering af politikker, dialogmøder med forvaltning om omstruktureringer. Der har skullet indarbejdes læreplaner i den pædagogiske praksis m.v. Decentraliseringen medfører også på dette område en mere og mere usynlig forvaltning, og ansvaret lægges ud i den enkelte institution.

Det er alt sammen opgaver, som der ikke er afsat tid til i den nuværende tildeling af ressourcer. Derfor kunne personalet godt tænke sig et redskab til mere konkret at kunne registrere, hvad de bruger tid på.

#### Og på børnenes vegne kunne de godt tænke sig:

- mulighed for at kunne vejlede forældre til kommende børn
- at pasningsgarantien også kom til at omfatte børn med særlige behov – Vel at mærke en pasningsgaranti i et kvalificeret tilbud.

**(Artiklen er forkortet, men ligger i sin fulde længde på [www.bupl.dk/forhandler](http://www.bupl.dk/forhandler) i artikelsamlingen "Rummelighed er noget man skaber")**

## DET KRÆVER HØJ FAGLIGHED, AT KUNNE MØDE DE NYE UDFORDRINGER

**Ambitionen er at få kommunens egne tilbud til at blive de bedste. Samtidig viser virkeligheden at behovet for specielle tilbud stiger. Princippet er en både og tænkning i Fredericia kommunes vision om at blive Danmarks bedste børneby i 2012.**

Det har sat spor hos pædagogerne, at Fredericia kommune i 2003 besluttede at blive Danmarks bedste børneby i 2012. De sidste fire år har kommunen stået på den anden ende for at kortlægge og dokumentere den pædagogiske praksis og derefter sende 240 pædagoger fra dagtilbudsområdet på en skræddersyet efteruddannelse – en halv diplomuddannelse. Samtidig har belægningen været 100 % i institutionerne og hele strukturen på børne- og ungdomsområdet i kommunen er ændret og omdannet til en konsulentorganisation.

”Pædagogerne er glade for den kompetenceudvikling de har været igennem – og trætte. For det har været en hård proces med jobrotation, dokumentation og fuld belægning. Da kompetenceudviklingsprojektet, som vi har kaldt Cumulusprojektet sluttede, steg sygefraværet da også hos pædagogerne. Men nu gælder det om at sikre dem arbejdsro, så de får tid til at fordøje og omsætte de nye kompetencer i praksis. Den nye organisation skal stå sin prøve, og så er det pædagogmedhjælpernes, lærernes og klubpædagogernes tur til at blive efteruddannet”, siger Klaus Majgaard, der indtil august 2007 var direktør for Børn og kultur i Fredericia.

### ARBEJDSRO

Arbejdsro og tid til at fordøje er både noget den nye organisation skal sikre og det er også en kampagne, der er sat i værk for at højne respekten for pædagogers arbejde.

Kampagnen handler om at lære forældre og omverdenen, at pædagogisk arbejde er intenst arbejde og nogle gange svært at få øje på for ikke-fagfolk. Omverdenen skal bl.a. lære, at man ikke må forstyrre pædagoger der arbejder.

”Som forældre kan vi ikke altid se, hvad der foregår. Vi er måske henne i børnehaven og kan ikke lige finde en sok eller en vante. Så kalder vi på en pædagog, der afbrydes i sit arbejde. Vi tænker ikke over, at det er intenst arbejde der foregår, når pædagogen går rundt ude på legepladsen. Vi kan ikke se, at hun måske er ved at understøtte en leg eller på umærkelig vis er ved at få en begyndende konflikt til at gå i sig selv igen. Og det er blandt andet sådan et holdningsskift, som kan være med til at højne kvaliteten i det pædagogiske arbejde”, siger Klaus Majgaard.



## Princippet om et pædagogfagligt vidensgrundlag samt relevant kompetenceudvikling

Det er helt centralt, at der er noget at bygge på, når man skal placere en opgave med en gruppe børn med særlige behov f.eks. i en almen institution.

Derfor er det centralt, at de pædagoger der skal varetage opgaven:

- Er kvalificerede til den og/eller løbende får mulighed for at videre- og efteruddanne sig til fortsat at kunne varetage opgaven.
- Får mulighed (tid og økonomiske ressourcer) for at hente viden og faglig vejledning fra institutioner med specialviden om det, de nu skal i gang med. Det kan være frikøb i forbindelse med udveksling/udlån af personale og ”praktikperioder”.
- Får mulighed for at sparre og udvikle det pædagogiske og behandlingsmæssige arbejde i og på tværs af tilbud.

”Det handler om arbejdsro i den konkrete hverdag ude i institutionerne. Det handler også om at turde udfordre hinanden og kvalificere den måde, vi lærer og udvikler os på. I fremtiden bliver der endnu større behov for kompetenceudvikling, coaching og sparring. Dagtilbuddene udskiller ikke mange børn. Den store udskillelse sker når børnene når skolealderen. Vores mål er at rumme 98 % af de såkaldt normale skolebørn og 80 % af dem med vidtgående psykiske handicap i lokalt forankrede tilbud. I øjeblikket rummer vi 77 % af sidstnævnte gruppe” fortsætter han.

## DISTRIKTER OG FAGLIGHED

”For at nå målet har vi udover at opkvalificere pædagogerne også vendt op og ned på den pædagogiske ledelsesstruktur”, siger Klaus Majgaard

Fredericia kommune er i dag delt op i fire geografiske distrikter. De er igen delt op i seks områder. Det er områdeledere for dagtilbud, skoleledere og klubledere, der som en fælles ledelsesgruppe, sikrer at det pædagogiske strategiske arbejde med helhed og sammenhæng i indsatsen:

- at børn, unge og familier oplever en god overgang mellem de pædagogiske tilbud
- at sætte relevante diskussioner og udviklingsinitiativer i gang på det pædagogiske felt i distrikterne
- at sikre lokale tilbud til børn og unge med særlige behov
- udvikle samarbejdet med borgere og foreninger i lokalområdet

Området dækker fagområderne dagtilbud, skoler og klubber. Hvert fagområde har sin egen ledelsesstruktur med en fagchef og decentrale ledere for de enkelte institutioner. Fagchef og institutionsledere har ansvaret for den daglige drift, virksomhedsplaner, projekter, afrapportering af resultater og sparring og coaching i forhold til børn og medarbejdere. Det er også fagområdet ansvar at sætte kompetence- og organisationsudvikling i gang, som kan understøtte, at kommunen når visionen: Danmarks bedste børneby i 2012.

## STØTTEKORPS OG SPECIALVIDEN

I det nære arbejde i de enkelte institutioner er der selvfølgelig også et støttekorps at trække på. Det er både tre kommunale specialinstitutioner og konsulenter fra Familie & Sundhed, som kommer ud i den enkelte institution. ”Hvis der er et problem med et barn, vil den første hjælp være supervision eller rådgivning til pædagogerne. Det er medarbejderne, som skal opkvalificeres i forhold til de børn, de har. Målet er at skabe det bedste tilbud, dér hvor barnet er, så det bevarer sin tilknytning til sit nære netværk. Vi vil udvikle en bred vifte af tilbud”, siger Klaus Majgaard.

Han understreger at Fredericia kommune fortsatt vil have brug for at købe specialviden udenbys. Virkeligheden viser, at behovet for specielle tilbud stiger, og der vil blive ved med at være børn med særlige behov, som har brug for særlige institutioner. "Det afvejes og vurderes fra barn til barn, hvad der vil være bedst. Udgangspunktet er hele tiden, at det skal være så lidt stigmatiserende og ekskluderende som muligt. Angsten for at kommunen hjemtager alle sine børn er overdreven. Det kommer ikke til at ske. Men samtidig arbejder vi på at koncentrationen af viden kommer til at være tæt på det enkelte barn – uden at børn med særlige behov nødvendigvis er fysisk samlet det samme sted", siger Klaus Majgaard.

## NETVÆRK

At danne netværk der styrker koordinering og faglig udvikling, er et centralt punkt i organisationen at indsatsen på børne- og ungeområdet. Netværk både indenfor det enkelte fagområde og på tværs af fag og distrikter. Tanken er at netværk skal understøtte indsatsområderne for at opkvalificere medarbejderne. I de kommende år har kommunen fire indsatsområder: 1) alsidig pædagogik, 2) leg, idræt og sundhed, 3) internationalisering, 4) målrettede løsninger til børn og unge med særlige behov.

Klaus Majgaard siger "F.eks. har vi lavet netværk for at fremme kommunens indsatsområde om at kvalificere børn og unge SSP-netværket og AKT-netværket (adfærd, kontakt og trivsel), ligesom vi har et pædagogisk idrætsnetværk. Netværkene spiller en central rolle i indsatsområdet, som skal ud med deres viden til de andre institutioner i kommunen". Han peger på, at man på sigt tænker, at disse netværk kommer til at samarbejde med netværk i andre kommuner.

## MASSIV KOMPETENCEUDVIKLING

"Alt i alt handler det om massiv kompetenceudvikling. Voksne der arbejder med børn og unge, skal have et fagligt overskud og nærvær, der gør det muligt for dem at opfatte og tilpasse mål og metoder efter børns og unges forskelligartede behov. At møde barnet dér hvor det er, kræver en massiv satsning på udvikling af kvalitet og kompetencer i det pædagogiske arbejde", siger Klaus Majgaard.

Det vigtigste, mener han, er de fælles værdier. Vejen til målet er forskellig. Arbejdsmetoderne forskellige. Det blev tydeligt, da man kortlagde og dokumenterede den pædagogiske praksis og tavse viden i kommunen. Det er ikke et bestemt pædagogisk koncept, som er interessant. Mangfoldighed og forskellighed er netop vigtigt når det handler om at have kvalitet i arbejdet. "Fælles værdier for arbejdet er det vigtigste. Værdierne er interessante, og det er dem vi vil evaluere og teste på, så vi hele tiden kan justere ind og forbedre praksis, så vi når målet".

I kommunens børne- og ungepolitik er der tre overordnede værdier: livsglæde, kompetence og socialt ansvar.

- **Livsglæde** handler om at børn og unge skal opleve de er trygge, at de bliver optimalt udfordret og får lov at udvikle sig og lære i overensstemmelse med deres ressourcer, og at de kan forundres over verden og er med til at skabe en meningsfuld tilværelse indenfor et fællesskab.
- **Kompetence** går ud på at få kundskaber og færdigheder, så det bliver muligt at skabe sig en god tilværelse og være med til at udvikle et godt samfund.
- **Socialt ansvar** er at hjælpe børn og unge, som har problemer, så de ikke lades i stikken, men hjælpes med respekt, omsorg og blik for deres egne ressourcer og muligheder.

”Vi samarbejder – og konkurrerer – med Køge og Sønderborg kommuner. Sammen med dem vil vi teste og måle, om vi når vores mål. Det er nødvendigt for at kunne undersøge og bevise at vi bliver Danmarks bedste børneby. F.eks. vil vi måle om børn og unge oplever en høj og stigende livsglæde? Det måler vi f.eks. på deres oplevelse af tryghed i de nære relationer, om de bliver optimalt udfordret, bliver de opslugt i en leg, oplever de at deres liv giver mening. Det er en udfordring, men det er vigtigt og jeg mener sagtens man kan evaluere på det”, siger Klaus Majgaard.

## INKLUSION KRÆVER NYTÆNKNING PÅ HELE DET KOMMUNALE NIVEAU

**Det indebærer store organisatoriske ændringer på forvaltningsniveau, hvis inklusion er et mål i kommunernes børnepolitik. Herudover er der en opgave at udvikle pædagogernes kompetencer og faglighed, så de kan magte opgaven.**

Hvis man i sin børnepolitik har beskrevet inklusion som det, at flest mulige børn får den nødvendige støtte indenfor de almene rammer, så kræver det store ændringer på forvaltningsniveau. Det vigtigste er at opbløde den ufrugtbare skillelinie, der er mellem normalområdet og specialområdet. En skillelinie som indebærer, at den viden som findes på specialområdet ikke gives videre og når ud til de pædagoger, som har brug for den for at kunne varetage opgaven: at rumme og inkludere alle børn.

Anbringelsesreformen som trådte i kraft i januar 2006 lægger op til vidtgående organisatoriske ændringer i kommunerne. "Og det er mere vidtrækkende end vi lige går og tror," siger chefkonsulent Bent Madsen fra Nationalt Videncenter for Inklusion og Eksklusion ved CVU Storkøbenhavn. Hans videnscenter er i øjeblikket i gang med 15-20 projekter i et tilsvarende antal kommuner. Projekterne handler om inklusion, og det bliver en langvarig proces at implementere resultaterne på alle niveauer i kommunerne.

### PÅ TÅLT OPHOLD

"Pædagogerne ude i institutionerne står helt akut og mangler viden. De mangler viden, som fremover skal bruges i de almene institutioner, hvis inklusionen skal lykkes. Ellers vil det betyde at de særlige og udsatte børn blot er på tålt ophold i børnehaven" siger Bent Madsen

"I dag kan der være en tendens til, at pædagoger tænker i fællesskaber for de velfungerende børn, mens de børn, der har særlige behov ikke tænkes ind i det fællesskab. Inklusion er at have fokus på fællesskabet, hvor pædagogen har ansvaret og bruger sin faglige autoritet til at få alle gråzonebørn med ind i fællesskabet. Opgaven bliver at vide, hvad de skal gøre for at få alle med ind i legene og aktiviteterne. Det er en fællesskabets pædagogik. Inklusion er en bevægelse væk fra den proces, hvor man støtter det enkelte barn og fastholder det i at, du mangler noget i forhold til de andre – så vi må hellere gøre noget særligt med dig. Det er ikke inklusion, men en eksklusion der sker, en stigmatisering af barnet," siger Bent Madsen. I BUPL mener konsulent Pauline Ansel-Henry, at fællesskabet netop er det almenpædagogiske områdes styrke. "Pædagoger er generelt gode til at tænke i fællesskaber, men har måske

### Princippet om ikke at underbyde

BUPL ser det som noget helt centralt, at det ikke er et mål at underbyde den allerede eksisterende indsats og de allerede eksisterende tilbud. Når nogle tidligere amtslige tilbud kan være dyrere end nogle kommunale tilbud, så er udgangspunktet opgaven og en kvalificeret løsning af denne vil ofte kunne begrunde prisforskellen.

## Princippet om at fastholde det kommunale ledelsesansvar

I forbindelse med etableringen af specielle tilbud eller beslutningen om en ny måde at organisere de særlige opgaver på i en kommune er det vigtigt at få defineret, hvad kommunens/ forvaltningens arbejds giveransvar er.

haft svært ved at tænke nogle børn ind i disse fællesskaber – og det kan der jo være mange grunde til. På samme tid viser undersøgelser, at det også er en mangel i det socialpædagogiske arbejde, som har en tradition for at være mere individfokuseret, med fokus på det enkelte barns udvikling”. Hun er derfor enig i, at det er et felt, der skal udvikles.

## OPBYGNING AF EN KOMMUNAL ORGANISATION MED SÆRLIG VIDEN

Både BUPL og Nationalt Videncenter for Inklusion og Eksklusion er enige om, at det er på tide at nytænke støttepædagogernes opgaver. Udviklingen på støttepædagog området har i de seneste år på den ene side gået mod inklusion og at støttepædagogen ikke bliver en barriere for inklusionen, og på den anden side støttepædagogen som vejleder. Flere kommuner er i gang med at nedlægge eller omlægge støttepædagogkorpset, de skal være vejledere. I BUPL er man ikke sikre på, at det er den eneste vej. ”Med den takt som viden ændres i dag, er det vores holdning, at viden skal opbygges, der hvor den skal bruges, nemlig ude på institutionsniveauet. Man kan ikke forestille sig et system, hvor flere konsulenter i kontorlandskaber – væk fra børnene – skal specialiseres i arbejdet med børnene. Det er også uhensigtsmæssigt rent økonomisk. Vi gætter på, at man får mere ud af at poste ressourcer og viden i de mennesker, der skal bruge det i deres daglige virke, i stedet for at indføre et mellemled. Og så må man bruge de fagfolk, når andre fagfolk skal bruge den viden” siger Pauline Ansel-Henry og fortsætter ”Vores bud er, at størstedelen af støttepædagogressourcerne skal tilbage til institutionerne. Ikke med spreddehagl, men som pædagoger med en særlig viden på institutioner med særlige opgaver eller i områder, hvor behovet er størst. Vejledningsopgaven skal løses af pædagoger i daglig kontakt med børn og unge. Vi tænker institutionerne som videnscentre, nogle med specialisering andre med måske mere generel inklusionspædagogiske kompetencer. Institutionerne eller videnscentrene får ressourcer til også at vejlede andre institutioner, der har behov” siger Pauline Ansel-Henry og fortsætter ”det er også videnscentre, der skal kvalificeres med henblik på at styrke den kommunale videns- og specialrådgivning”. Pauline Ansel-Henry peger på, at man i BUPL forestiller sig, at de institutioner, som kommunerne har overtaget den 1.1.2007, PPR m.v. også kommer til at indgå som et centralt element i Kommunernes opbygning af en vidensorganisation. ”Ikke sådan forstået at alt er decentraliseret. Naturligvis skal der være nogen i forvaltningen, der koordinerer vidensorganisationen, sikrer at der er ressourcer til arbejdet, ressourcer til efter- og videreuddannelse, sikrer rammer for udvikling og netværksdannelse m.v.” siger Pauline Ansel-Henry.



## NETVÆRK I OG PÅ TVÆRS AF KOMMUNEN

”Der skal formel efter- og videreuddannelse til, faktisk mener vi, at der bør stilles mere eksplicite krav om uddannelse til alle pædagoger. Ligesom der stilles krav om lederuddannelse til ledere i mange kommuner. Andre dele af det pædagogiske arbejde er ligesom lederarbejdet en specialisering. I opbygningen af en vidensorganisation bliver det væsentligt at pege på grupper, som forventes at have viden, og hvad kommunen gør for at sikre, at de har relevant viden” siger Pauline Ansel-Henry. Bent Madsen mener at netop det, at sørge for at de faglige kompetencer til enhver tid er til stede og at pædagogerne får adgang til den faglige viden de har brug for, når der er brug for dem, bliver en stor udfordring for kommunerne og BUPL.

I BUPL er det holdningen, at den viden, der løbende udvikles ude i institutionerne, skal styrkes. Derfor mener de også, at det er væsentligt, at der opbygges netværk på tværs af kommunen, hvor dels specifik viden, og dels generelle problemstillinger om f.eks. udviklings- og uddannelsesbehov, kommunens organisering, rammer m.v. kan reflekteres, og sendes videre i systemet.

Opgaven bliver også, at sikre tid og rum til den faglige refleksion, udvikling af ny viden og gensidig sparring både i og på tværs af institutioner. ”Uden tid og rum vil pædagogerne blive udrændte og endnu mere stressede. Det duer ikke hvis kommunerne blot pålægger deres ansatte opgaven og forventer den kan løses indenfor de samme vilkår og rammer som hidtil. Arbejdsvilkårene er nødt til at være i orden, hvis det skal være realistisk og lykkes” siger Bent Madsen. Det er BUPL enige i, og mener samtidig, at de kommunale vidensorganisationer bør samarbejde med vidensorganisationer fra andre kommuner, hvis de skal være reelt vidensskabende og udviklende, og også det skal der være tid til.

## SYSTEMET MÅ IKKE BLIVE SÅRBART

”I forbindelse med kvalitetsreformen var der et forslag fremme om, at gøre ansvaret for børn med særlige behov mere synlig ved at udpege en person som følger sagen. I BUPL mener vi, at ideer med at placere ansvar og viden for entydigt giver falsk tryghed. Ideen er god nok på papiret, men ude i virkeligheden skifter sagsbehandlere, opsøgende medarbejdere, pædagoger og lærere arbejde og så går viden tabt” siger Pauline Ansel-Henry og hun fortsætter ”det betyder, at vi forestiller os, at de videnscentre, der udvikles på de enkelte institutioner bliver teambaseret – vidensteams. Støttepædagogen tænkes ind som en ressourcepædagog, men det gør de andre pædagoger i tilbuddet også. Der er altså flere med viden, flere der kan vejlede og supervisere de andre institutioner på forskellige områder, og det giver ikke mindst den bedste grobund for fælles udvikling”. I BUPL mener de, at viden på området kun

kan sikres og videreudvikles, hvis kommunerne tør at gå mod tidens trend, der handler om entydig placering.

### KRITISKE FORÆLDRE

”Vi står også overfor en voksende kritisk og veluddannet forældregruppe. De har store ambitioner på deres børns vegne. De vil have børneeksperter til deres børn. De vil have nogen som ved noget og som kan matche forældrenes uddannelse. Forældre vil ikke lade sig rådgive af folk, som ikke ved noget,” siger Bent Madsen. ”Flere institutioner ønsker allerede i dag muligheden for at vejlede forældre – ikke bare dem, hvis børn er indskrevet i institutionerne, men også dem på ventelister. De oplever at nogle forældre af bare kærlighed, kommer til at stresse børnene med forskellige træningsprogrammer, de har fundet på nettet. Institutionerne peger på, at de gerne vil kunne støtte forældrene i at kunne sortere lidt i den store viden”, siger Pauline Ansel-Henry. Hun peger på, at det vil være naturligt at forældrene tænkes ind i den kommunale vidensorganisation, som BUPL vælger at kalde KVISO (kommunale videns- og specialrådgivningsorganisation).

”Derfor er det faglig udvikling, faglig udvikling og faglig udvikling, som må stå øverst på kommunernes, BUPL’s og pædagogernes ønskeliste. Og så rammer til den faglige udvikling – naturligvis. En faglig kompetenceudvikling der foregår i den enkelte institution og i en tæt dialog med omverdenen – fagfolkene i forvaltningen, samarbejdspartnere og forældrene.” siger Bent Madsen.

## NÅR MÅLGRUPPEN ÆNDRES

Den lille specialskole Kaløvigskolen er Århus Kommunes tilbud til elever, der er kommet på kant med folkeskolen. Her går 24 børn mellem 8 og 12 år i skole og fritidshjem.

### MÅLGRUPPEN SKRIDER

Oprindelig var de børn, der blev visiteret til skolen, normalt begavede elever med adfærds-, kontakt- eller trivselsvanskeligheder. Børn som var præget af nederlag i skolen. De havde som regel lavt selvværd og svært ved at overvinde deres modvilje mod skolearbejde. Men i løbet af de sidste år har målgruppen ændret sig. I dag får skolen flere elever der kommer fra familier med vold og misbrug eller adfærdsmønstre, der skader barnet – fortrinsvis udadrettede, frustrerede og voldsomme drenge. De sidste par år har skolen næsten udelukkende modtaget elever der har været i eneundervisning.

Alt i alt kan man sige, at Kaløvigskolen står med et af denne tids største problemer. Et godt tilbud, men til nogle andre børn. Rigtig mange tilbud oplever nemlig, at der i disse år sker en glidning og at målgruppen ændrer sig. Ikke fordi der ikke længere er børn i målgruppen, men fordi kommunerne ikke ved, hvor de skal gøre af gruppen af tungere børn, som de har hjemtaget.

Samtidig er det voksende problem for Kaløvigskolen, at folkeskolen arbejder på at rumme flere børn. Det betyder, at skolen får børnene alt for sent. Det kan være børn, der ikke har gået i skole i et halvt år. De føler, at først når en 9 års dreng er blevet kørt hjem tilstrækkelig mange gange af politiet, begynder systemet at gøre noget.

### MÅL MED ARBEJDET

Medarbejderne på Kaløvigskolen ser det som deres opgave, at give barnet mulighed for at udvikle kulturelle, sociale, følelsesmæssige og personlige kompetencer. Herudover skal de naturligvis også tilbyde en særlig tilrettelagt specialundervisning, så barnet bliver i stand til at vende tilbage til folkeskolen.

De 24 elever er fordelt i tre afdelinger med klasselokaler, fællesrum, værksted og køkken. Hver enhed udgør små og overskuelige miljøer. Eleverne har fælles bibliotek, idrætshal og skolen råder over en stor strandgrund med boldbane, sø, klatretræer, byggelejlads og

### Princippet om at inddrage den lokale fagforening

BUPL finder det vigtigt, at der etableres et samarbejde mellem ledere, TR og lokale fagforeningerne. Dels om etablering af konkrete tilbud, men dels også om forslag til forbedringer i den nuværende organisering af opgaven.

### Princippet om at analysere opgaven og sikre mulighed for genforhandling

Forhandlinger om nyetablering eller udvidelser af tilbud bør bero på konkrete analyser af fungerende lignende tilbud og erfaringer. I grundlaget for etablering af nye tilbud, må der helt naturligt indgå kriterier for genforhandling og mulighed for time out hvis f.eks.:

- Der ved første forhandling ikke var det fornødne overblik over opgaven.
- Der sker ændringer i sammensætningen af børnegruppen.

mulighed for skolehaver. Den nærliggende skov indgår i aktiviteter, og ved stranden har skolen sine både liggende.

Hver afdeling har to pædagoger og to lærere. De planlægger dagene for eleverne i et tæt samarbejde for at sikre sammenhæng i elevens dag. Hvad enten det er undervisning, fritidsaktiviteter eller leg, så er formålet, at eleverne lærer og modnes. Hver afdeling laver en årsplan, som tager afsæt i kvalitetsudvikling og evaluering i forhold til undervisning, fritidsaktiviteter og indsatsområder.

### SAMARBEJDE MED FORÆLDRE

Uden forældrene kan skolens arbejde ikke lykkes. Forældre, lærer og pædagog mødes regelmæssigt til elevkonferencer. Møderne finder sted i hjemmet eller på skolen. Her orienteres om elevens skolegang og om hjemmesituationen. Der træffes aftaler om, hvor der skal sættes ind i den næste periode.

Mange af forældrene har oplevelser med sig, hvor de gang på gang har følt sig utilstrækkelige som forældre. Derfor ringer Kaløvigskolen tit hjem til dem og siger: "det var godt, det du gjorde der!" På den måde opbygges langsomt en kontakt, hvor forældrene oplever at de dur som forældre. Det giver dem lyst til at gå i dialog, og spørge hvad de skal gøre, når deres søn f.eks. ikke vil stå op om morgenen. Personalegruppen gør meget ud af at gøre forældrene til samarbejdspartnere.

### ØNSKER OG VISIONER

Skreddet i målgruppen stiller Kaløvigskolen overfor en opgave med at udvikle det pædagogiske arbejde, en udfordring som personalet på skolen har taget til sig. Men samtidig kræver udviklingen helt konkret flere lærere og pædagoger – f.eks. til særlige enheder til de elever, der ikke kan begå sig i en klasse sammen med tre andre børn. Men skreddet i målgruppen er ikke blevet fulgt op af nye forhandlinger af rammerne.

Kaløvigskolen har i en årrække mærket et behov for et døgntilbud i relation til skolen. Målet skulle være at give børn, hvis forældre i perioder ikke magter forældreopgaven, f.eks. pga. misbrug eller psykisk sygdom, et pusterum. Et fleksibelt tilbud med voksne som børnene kender og med muligheden for, at børnene kan vende hjem igen, så snart forholdene er til det. Men skolen kunne også tænke sig rammerne til og muligheden for mere systematisk at

udvikle en mere bred vifte af tilbud til familien. Nogle familier skal f.eks. have en mere intensiv opdragelseshjælp end den, der gives i øjeblikket.

**(Artiklen er forkortet, men ligger i sin fulde længde på [www.bupl.dk/forhandler](http://www.bupl.dk/forhandler) i artikelsamlingen "Rummelighed er noget man skaber")**

### **Princippet om evaluering og opfølgning**

Det er vigtigt, at der arbejdes på en rutine for opfølgning. Hvordan gik det børnene og de unge i tilbuddet, og hvordan gik det bagefter? Med evaluering menes interne opfølgninger på tilbuddets indsats, herunder eventuelle behandlingsindsatser. En evaluering der er selvkritisk og som går på tværs af den evaluering, der skal foretages i de individuelle handleplaner.



## FYSISK MAGT – KUN VED NØDVÆRGE

**Kommunalreformen, ændrede børnegrupper og større rummelighed har animeret BUPL til at vedtage nogle principper for at anvende fysisk magt i dag- og specialinstitutioner. Principperne er på vej til Kommunernes Landsforening. BUPL ønsker ensartede retningslinier og regler for at registrere brugen af fysisk magt i de kommunale institutioner.**

En gruppe fra børnehaven er på tur. Mads får øje på noget farvestrålende på kørebanen. Han spæner ud på vejen uden at se sig for. På legepladsen er Marie og Maja i gang med at grave. Marie løfter skovlen højt op over hovedet og får overbalance. Det ser ud til at skovlen med stor kraft vil ramme Maja. Indendørs er Josef vred. Han sparker med al kraft til møblerne på stuen.

Tre situationer som er hverdag i danske institutioner. Situationer hvor pædagoger snarrådigt griber ind for at hindre, at Mads bliver kørt ned, at Maja får en skovl i hovedet og at Josef ødelægger inventaret. Situationer hvor der anvendes magt, og nogle gange fysisk magt overfor børnene.

”Det er ingen hemmelighed, at der anvendes fysisk magt ude i institutionerne, for det kan være nødvendigt at afværge eller modvirke en farlig situation. F.eks. hvor hensynet til en persons egen eller andres sikkerhed vejer tungere end hensynet til, at der ikke anvendes magt”, siger rejsesekretær Lars Schøning. Han har sammen med hovedbestyrelsen i BUPL formuleret et sæt retningslinier om brug af fysisk magt i dag- og specialinstitutioner.

## ET BEHOV I TI ÅR

At tale om og ligefrem formulere retningslinier for at anvende fysisk magt har været et stigende behov de sidste 8-10 år. I den periode er grænserne mellem normal og special blevet mere og mere flydende. Institutionerne rummer i dag flere børn med sociale problemer, adfærdsproblemer og børn med fysiske og psykiske handicap. Kommunalreformen er endnu et skub i den retning, da kommunerne har overtaget langt de fleste amtslige institutioner. Det betyder, at flere børn med særlige behov placeres i almene institutioner.

”Det er oplagt at spille ud med nogle retningslinier nu. Ikke fordi problemet er blevet større, det er det ikke. Men der er fokus på problematikken, og det er oplagt, at kommunerne be-

slutter nogle retningslinier for at anvende fysisk magt, både som handlerum og instruks for arbejdet med børn og unge. For fysisk magt – hvor går grænsen – er et arbejdsgiveransvar”, siger Lars Schøning.

Han er ikke i tvivl om, at kommunerne også skal sikre, at personalet får adgang til supervision og krisehjælp, hvis det bliver nødvendigt. Ligesom det må aftales, hvordan institutionerne skal registrere magtanvendelser, så deres arbejdsmetoder kan udvikles og den fysiske magt forebygges.

## GRUNDLOVENS § 71

Den personlige frihed er ukrænkelig, siger grundlovens § 71. Den er udgangspunktet i de retningslinier, BUPL netop har lagt sidste hånd på. Kort sagt: Der anvendes ikke magt i kommunens daginstitutioner, og alle konflikter skal altid søges løst med pædagogiske midler, metoder og med barnets eller den unges frivillige medvirken. Desuden understreges det, at omsorg, pleje og socialpædagogisk bistand aldrig kan håndhæves ved at bruge magt. Dårligt humør hos personalet eller dårlige bemandsituationer kan heller aldrig undskylde, at man anvender magt.

”Det handler naturligvis om at bruge så lidt magt som muligt. Magt som middel må kun bruges i nødsituationer, når det handler om nødværge. Og så er vi ovre i straffelovens § 13 og 14. Vi mener, at der er fire områder hvor nødværge kan komme på tale”, siger Lars Schøning:

- Personalet må og skal afværge en situation, hvor et barn bliver til fare for sig selv.
- Personalet må og skal modvirke en situation, hvor et barn bliver eller er i overhængende fare for at blive udsat for et angreb fra et andet barn.
- Personalet må og skal afværge et påbegyndt eller overhængende angreb på dem selv.
- Personalet må og skal afværge beskadigelse eller ødelæggelse af materielle ting.

## MINDST MULIG MAGT

”Når en ansat har handlet i nødværge, skal episoden registreres, altså skrives ned. Helst så hurtigt som muligt og senest indenfor 24 timer. Når pulsen er faldet til ro, er det nødvendigt, at pædagogen der stod i situationen, får tid til at beskrive hvad der skete. Desuden skal institutionens leder søge for, at alle parter kommer i dialog om episoden. Det kan være barnet eller den unge, forældrene og også sikkerhedsrepræsentanten skal orienteres.”

”Udgangspunktet er mindst mulig magtanvendelse. Derfor er det vigtigt at få registreret hvad

## Princippet om at sætte klare rammer for det tværfaglige samarbejde

For at kunne arbejde med børn og unge med særlige behov, er det helt centralt, at de tværfaglige samarbejdspartners roller, ansvar og rammer er formuleret klart og besluttet politisk, samt at de involverede har kendskab til konsekvenserne af disse beslutninger. Når disse rammer ikke sættes eksplicit, sker det alt for ofte, at børn og familier bliver kasterbolde i ressource- og ansvarsmæssige stridigheder parterne imellem. De tværfaglige interesser skal naturligvis være med til at formulere rammerne for samarbejdet.

## Princippet om netværksdannelse på tværs af institutioner og kommuner

Der må gives relevante muligheder og rammer for at kunne etablere tværinstitutionelle netværk både i og på tværs af kommunerne. Her kan pædagoger dele viden og erfaringer, samt kvalificere og inspirere hinanden både teoretisk og metodemæssigt.

der skete, så man kan lære af det til næste gang. Vi mener ikke, at det handler om at indberette. Nej, papiret bliver i institutionen og skal tjene som et læringsredskab. Da børnegrupperne hele tiden ændrer sig, er det vigtigt at overveje de pædagogiske metoder for at blive endnu bedre til at rumme, støtte og udvikle det enkelte barn. Registreringen kan tages op på et personalemøde, så der bliver fokus på, om episoden indebærer at noget skal laves anderledes. Det kan være den pædagogiske praksis, elementer i de fysiske rammer, initiativer der skal sættes i gang, justeringer i samarbejdet med forældrene eller andre samarbejdspartnere,” forklarer Lars Schøning.

### DIALOG, DIALOG, DIALOG

At få talt om hvad der skete og hvordan vi gør her i institutionen, er med til at alle parter forstår hvad der foregår. Det kan forebygge, at en sag pludselig bliver meget større end den er. Det skete f.eks. i en sag, hvor en forælder afleverede sit barn i børnehaven, hvortil der var knyttet en særlig gruppe for børn med diagnosen DAMP. Tilfældigt overværede forælderen, at en pædagog trak en dreng ved armen fra en stue til en anden. Forælderen blev rystet og ringede straks til drengens forældre og fortalte hvad han havde set. Da forældrene senere på dagen hentede deres dreng, var de ikke blevet ringet op af institutionen i løbet af dagen, og heller ikke da de hentede ham, blev det nævnt med et ord, at deres søn var blevet hevet i tidligere på dagen. Forældrene og forældregruppen var fortørnede, og sagen endte på kommunens bord – og i pressen.

”Den sag er tankevækkende. Da kommunen gik ind og mæglede, viste det sig, at situationen med drengen lå under den grænse, man havde for denne særlige gruppe for, hvornår man orienterede forældrene. Situationen var så hverdagsagtig for personalet, at de ikke re-gistredede det som magtanvendelse. Men udefra så det sådan ud!”, siger Lars Schøning.

”Sagen viser, hvor vigtigt det er at tale om de episoder der sker. Tale med barnet, forældre-ne og andre involverede parter. Dialogen er vigtig, når man følger op på situationer, hvor der har været anvendt fysisk magt ,” siger Lars Schøning.



## NØGLEORD TIL AT REGISTRERE INDGREB MED FYSISK MAGT

**Situation** – beskriv anledningen til indgrebet

**Handling** – beskriv indgrebet og barnet/den unges tilstand under indgrebet, herunder også objektive synlige tegn som følge af indgrebet.

**Opfølgning** – beskriv de initiativer, der blev taget i genopretningen af tryghed og integritet for barnet/den unge.

**Orientering** og høring af barnet/den unge/forældre.

Dato, klokkeslæt, varighed og de involverede i episoden.

**BUPL FORESLÅR, AT DEN VOKSNE INDEN DER ER GÅET 24 TIMER  
NOTERER INDGREBET NED MED HJÆLP FRA DISSE NØGLEORD.**

**BUPL mener, at disse spørgsmål er relevante, når institutionen bearbejder indgrebet**

Var der signaler op til forløbet, som kunne have skabt et billede af, hvad der var ved at ske? Hvilke?

Hvilke styrker havde de(t) indgreb, der blev anvendt i den opståede situation?

Kunne der have været anvendt mindre omfattende indgreb til at tackle situationen? Hvilke?

Hvordan virkede initiativer til at genoprette tryghed og integritet?

Kunne der have været taget andre initiativer (metoder – personale)? Hvilke?

Hvilke fremadrettede tiltag vil vi foreslå, at institutionen iværksætter? For børnene – forældrene – personalet?

Giver bearbejdningen anledning til forhold, som vi vil anmode sikkerhedsorganisationen om at komme med initiativer på?

B U P L



September 2007

BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk

Blegdamsvej 124

2100 København Ø

[www.bupl.dk](http://www.bupl.dk)

Redaktion: Eva Tverskov, Pauline Ansel-Henry og Morten Eiler Hansen

Grafisk tilrettelæggelse: Jeanne Olsen, BUPL's kommunikationsafdeling

Fotos: Jens Hasse og Colourbox.com

Tryk: Stenby Tryk

ISBN: 978-87-7738-185-0