

Heidi Rene

Fra: noreply@blivhoert.kk.dk
Sendt: 30. september 2011 12:56
Til: BUFKP Specialområdet
Emne: Høringssvar: Tidlig indsats- og inklusionspakke (2011-2596). Afsender: Helle Eilsø

Tak for dit høringssvar i forbindelse med Tidlig indsats- og inklusionspakke

Du vil ikke få et direkte svar på dit høringssvar. Efter høringsperiodens udløb vil forvaltningen samle alle de indkomne høringssvar og indarbejde dem i den politiske behandling. Hvis du ønsker at vide mere om processen kan du læse mere på Om høringsprocessen på hjemmesiden. Hvidbog og endelig vedtagelse af planen vil fremgå af denne hjemmeside.

Dit høringssvar er modtaget med følgende oplysninger:

Sagsnummer: 2011-2596
 Svar id: 3001
 Navn: Helle Eilsø
 Postnr/by: 2400 København NV
 Organisation: Holbergskolen
 Adresse: Frederiksborgvej 216
 Email: kontor@holbergskolen.kk.dk
 Øvrige Kontaktoplysninger: 39 69 28 16

Høringssvar:

Tidlig indsats og inklusionspakken
 Høringssvar fra Skolebestyrelsen på Holbergskolen

Skolebestyrelsen ved Holbergskolen støtter fuldt ud op om de tanker, der ligger bag Tidlig indsats og Inklusionspakken. Nemlig at enhver elev har ret til en plads i fællesskabet.

Vi vil dog gerne udtrykke vores bekymring i forhold til 3 punkter:

Løntilskudsmedarbejdere

Vi hilser løntilskudsmedarbejdere velkomne i folkeskolen. Dels giver det den enkelte løntilskudsmedarbejder mulighed for at bevare kontakten til arbejdsmarkedet, og dels giver det en ekstra hånd i en travl skolehverdag. MEN at tage vare på elever med psykiske og fysiske handicap kræver særlige faglige kompetencer, som en løntilskudsmedarbejder ikke nødvendigvis vil være i besiddelse af.

Løntilskudsmedarbejderen er aktiv jobsøgende og vil (forhåbentlig hurtigt) finde sig et job. Dette kan medføre en hurtig og voldsom udskiftning, som kan rykke ved den stabilitet og det relationsarbejde, der er nødvendigt i forhold til en positiv inklusion af sårbare børn og unge.

En så storstillet indsats, som Tidlig indsats og Inklusionspakken er, bør ikke baseres på, at der pt. er et stort antal arbejdsløse lærere.

Kompetenceudvikling

Vi er positive over for tanken om praksisnær kompetenceudvikling. Vi imødeser, at der bliver afsat de nødvendige midler til at alle lærere og ledere føler sig rustet til at håndtere de nye udfordringer, således at alle elever kan få de faglige og de pædagogiske udfordringer, den enkelte har behov for.

Forældreinddragelse

Det er vigtigt at alle forældre inddrages i tankerne bag inklusion. Forældregruppen på den enkelte skole og i den enkelte klasse har brug for redskaber til at deltage i og bakke op omkring inklusionsindsatsen. En åbenhed om de særlige udfordringer, som fx inklusion af særlig udadreagerende børn medfører, er vigtigt for at skabe den nødvendige forståelse og opbakning til indsatsen blandt forældrene.

Herudover er der behov for ekstra tid til samarbejde med de forældre, der nu skal til at have deres barn med særlige behov inkluderet i folkeskolen.

Forældrenes forskellige bekymringer skal anerkendes og medtænkes. Det er vores opfattelse, at inklusion grundlæggende er positivt, og at børnene kan have stor glæde af at lære og forstå, at vi ikke alle er ens og at vi kan have forskellige behov. Men der påhviler Borgerrepræsentationen en stor forpligtigelse i at sikre, at inklusion ikke medfører en forringelse af den enkelte skoles muligheder for at give faglige og pædagogiske udfordringer til alle elever. Der vil være tilfælde, hvor inklusion af et barn ikke er muligt enten af hensyn til barnet selv eller af hensyn de øvrige børn i en klasse. I sådanne tilfælde er det overordentligt vigtigt, at kommunen er i stand til at reagere hurtigt og sikre en anden løsning. Såfremt dette ikke sker, kan vi frygte, at resursestærke forældre vil vælge privatskole frem for folkeskole.

Vedhæftede filer:

Der er ingen vedhæftede filer

Høringssvaret kan ses på nettet på følgende adresse:

<http://blivhoert.kk.dk/node/3001>

Har du spørgsmål til høringssvaret - eller tekniske problemer kan du kontakte forvaltningen på:

Specialområdet

Det er muligt at klage over retlige spørgsmål i forbindelse med en afgørelse Borgerrepræsentationen har truffet jf. planloven. Klagen sendes til kommunen, som sender den videre til Naturklagenævnet. Læs mere om klagemuligheder på www.blivhoert.kk.dk



Nørrebro Park Skole

30.09.11



Jagtvej 34
2200 København N

Tel.: 3539 8310

mail@nps.kk.dk
www.nps.kk.dk

Høring vedr.

Tidlig indsats- og inklusionspakke

Bestyrelsen tager forslaget til positiv efterretning.
Men også udtrykke en bekymring over at nogle af de kompetencecentre der er dannet
kunne forsvinde.

Venlig hilsen

Ditte Maria Bergstrøm
Formand

35





12

Børne- og Ungdomsudvalget
Københavns Rådhus



Den 30. september 2011
Ref.: Jørgen Hansen
Medlems nr.:
Sagsnr.:

Høring – Tidlig indsats og inklusionspakken

Til Børne- og Ungdomsudvalget

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden takker for invitationen til at kommentere på de faglige aspekter, som den politiske aftale om tidlig indsats og inklusion, afstedkommer.

Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden (DSR-KH) deler de gode intentioner om, at en tidlig forbyggende indsats skal medvirke til, at nedbryde chanceuligheden i forhold til de socialt udsatte børn og unge.

Det lægges op til en øget fokusering af den pædagogiske psykologiske indsats. En indsats som DSR-KH er enig i. Det, der bekymrer os er, at sundhedsplejen tænkes, som en del af den kommende organisatoriske enhed: "Faglige støttefunktion."

Vi er bekymret for, at dette skift vil medføre, at sundhedsplejen fremover, af brugerne vil blive opfattet som en særlig støttefunktion /specialtilbud.

DSR-KH mener, at den kommende organisering er på kant med intentionerne i "Bekendtgørelsen for sundhedsydelser til børn og unge" I bekendtgørelsen præciseres, at kommunalbestyrelsen, ved sundhedsplejerske, skal tilbyde **alle** børn forebyggende sundhedsydelser indtil undervisningspligtens ophør. Vi mener, at der med den påtænke organisatoriske placering af sundhedsplejen, sammen med pædagogiske støttefunktioner, sendes et forkert signal til sundhedsplejens brugere. Sundhedsplejen kan og skal ikke

Kreds Hovedstaden
Team Kommune og Privat

Frederiksborggade 15, 4
DK-1360 København K

Åbningstid:
Mandag, tirsdag, torsdag og
fredag kl. 9-14 samt onsdag kl.
13 - 16

Tel +45 70 21 16 62
Fax +45 70 21 16 63

hovedstaden@dsr.dk
www.dsr.dk/hovedstaden

opfattes som et specielt tilbud. Men selvfølgelig, i overensstemmelse med gældende praksis og intentionen i bekendtgørelsen, yder sundhedsplejen i dag en kvalificeret indsats til børn med særlige behov.

Sundhedsplejen har på mange områder et enestående arbejdsfelt, som DSR-KH opfordrer til, at der fortsat værnes om.

Der er blandt forældrene i København en enestående tilslutning til sundhedsplejen:

- Sundhedsplejens tilbud opfattes som et generelt tilbud til alle, uanset social baggrund
- Mere end 99 % af nybagte familier tager mod det tilbud, som sundhedsplejen tilbyder.
- Sundhedsplejerskerne kommer stort set i alle hjem, også hjem hvor der kræves en tidlig indsats. Hun inviteres direkte inden for i de nybagte forældres hjem. Derved opnår hun et godt og grundigt kendskab de kår, som børn i København vokser op under.
- Kun en lille del af sundhedsplejens målgrupper, er børn der har brug for en særlig undervisningsmæssig eller pædagogisk indsats
- Sundhedsplejen arbejdsredskab er Sundhedsloven, og dermed de vejledninger, som Sundhedsstyrelsen giver kommunerne, i tilrettelæggelsen af de forebyggende sundhedsydelser til børn og unge.

Vi er bekymret for, at sundhedsplejens virksomhed kan bringes i miskredit såfremt sundhedsplejen bliver opfattet som et specialtilbud. Måske bliver konsekvenserne, at forældrene og måske især de forældre der har særligt behov, vil fravælge sundhedsplejens tilbud.


DSR-KH opfordrer til, at sundhedsplejen fortsat skal ses som et alment tilbud med egen ledelse, på lige fod med skole- og institutions tilbuddene, og således ikke skal referere til en ledelse af de faglige støttefunktioner.


DSR-KH mener, at en fortsat sundhedsplejefaglig styring af sundhedsplejen vil være det bedste udgangspunkt, i forhold til det generelle sundhedsplejetilbud, men også i den tværfaglige indsats, der nødvendig for at nedbryde chanceuligheden.

Sundhedsplejen har i forvejen et godt tværfagligt samarbejde med interne og eksterne samarbejdsparter og byder her ind med den sundhedsplejefaglige viden. Det samarbejde skal naturligvis udbygges og styrkes. Hvis man vurderer, at det vil være en fordel med en sundhedsplejerske i hvert område, der har speciel viden og funktion i forhold til børn med særlige behov, mener vi, at det kan fungere, uden man behøver at lægge hele sundhedsplejen ind under en organisatorisk enhed som Faglig støttefunktioner.

Vi er helt klar over, at vi med dette høringssvar bevæger os på kanten af det, der er blevet bedt om høringssvar på. Vi mener dog, at organisatorisk placering påvirker kerneydelserne, i dette tilfælde hvordan sundhedsplejens funktioner og opgaver vil blive opfattet og forstået af dens brugere.

Med venlig hilsen


Lisbet Torp Kastrup
Kreds næstformand


Jørgen Hansen
Faglig konsulent

13

Skolebestyrelsen på Skolen i Charlotttegården

Prs. Charlottesgade 46

2200 Kbh. N

Kbh. d. 26. september 2011.

Hørings svar på Tidlig indsats og Inklusion.

Dette er hørings svar fra skolebestyrelsen på Skolen i Charlotttegården vedrørende reformen Tidlig indsats og Inklusion. Hørings svaret er inddelt i to afsnit. Afsnit 1 omfatter vores kommentarer til og bekymringer vedrørende reformen på almenskolerne generelt. Afsnit 2 omfatter vores kommentarer til og bekymringer vedrørende reformen specifikt for Skolen i Charlotttegården.

1: Vedrørende almenskolerne.

Skolebestyrelsen på Skolen i Charlotttegården hilser det velkomment, at Københavns Kommune vil gøre almenskolen mere rummelig, så børn med særlige vanskeligheder kan inkluderes og stigmatisering mindskes. Dog er der en række forhold ved reformen, som bekymrer forældre til børn med vanskeligheder inden for ADHD og autismspektrumforstyrrelser (ASF). Det er emner, som vi mener, er yderst vigtige for BUF at have fokus på, da vi ellers frygter, at inklusionen af børn med særlige behov ikke bliver til fordel for disse børn og deres familier, men blot en række fint formulerede intentioner foruden sparede udgifter på specialområdet.

Det kræver mange ressourcer, særlig pædagogisk viden, menneskesyn og -forståelse at inkludere børn med ADHD/ASF. Det er børn, som for en stor dels vedkommende ikke profiterer af den struktur almenskolen har i Københavns Kommune, hvor mange elever i klasserne foruden mange spor på skolerne er det almindelige. Denne type skolemiljøer kan være svære at overskue og navigere i for elever med disse vanskeligheder. Der er stor fare for, at denne stordrift på skoleområdet vil indvirke negativt på elevernes koncentrationsevne, indlæringsmuligheder og almene trivsel. Trods planen om at den enkelte skole skal råde over et antal ressourcepersoner tilknyttet et resourcecenter, er det vigtigt at huske, at de svære læringsituationer eller konflikter ikke løses ved fx 2 timer om ugen med en ressourceperson i klassen. Børnenes udfordringer og vanskeligheder kan ikke skemalægges, men vil komme til udtryk i mange forskellige situationer og på daglig basis.

Enslydende regler og processer for visitation er positivt. Dog er det uacceptabelt, hvis systemet effektiviseres i en grad, hvor forældre til det enkelte barn i vanskeligheder ikke inddrages i processen med at finde det rette skoletilbud til barnet.

Vi frygter, at man vil blive vidne til en del kreative løsninger på almenskolerne, på baggrund af manglende viden og indsigt i de problematikker, som børn med ADHD/ASF har. Fx etablering af fleksible tilbud, som skal rumme elever med en række forskellige typer af diagnoser og vanskeligheder ud fra et ønske om at bibeholde skolens indtægter fremfor at varetage det enkelte barns tarv.

Vi er bekymrede for tilfælde, hvor almenskolen ikke anerkender omfanget af elevens vanskeligheder. Hvordan sikrer man en holdningsændring i folkeskolen? Skolen i Charlotttegården har

forældre, der kan berette om oplevelser med folkeskoleledere og -personale, som har udvist total manglende forståelse for og anerkendelse af vanskeligheder som ADHD/ASF, og som i stedet har set barnet som frækt og uopdraget og ikke som et barn i vanskeligheder. En holdningsændring hos den enkelte i almenskolen sikres ikke alene ved en fint formuleret reform som Tidlig indsats og Inklusion.

Vi er ligeledes bekymrede for tilfælde, hvor almenskolen mangler den rette viden om og indsigt i ADHD/ASF, og om i hvor høj grad almenskolens ledere har vilje og kompetence til at se behovet for efteruddannelse af personalet til at inkludere elever med disse vanskeligheder. Det er meget vigtigt, at almenskolens personalegrupper får den højeste grad af uddannelse inden for dette område.

Reformens succes afhænger i høj grad af, hvilke principper almenskolernes skolebestyrelser formulerer for specialundervisning. I den forbindelse mener vi, det er meget vigtigt at medtænke, i hvor høj grad elever med særlige behov bliver repræsenteret med forældre i diverse skolebestyrelser.

Vi kan være i tvivl om, hvorvidt almenskolen vil have tilstrækkelige ressourcer til og fokus på det massive behov for tæt skole-hjemsamarbejde for at sikre en succesfuld skolegang for børn med ADHD/ASF.

Det kræver en stor grad af information og vidensdeling mellem alle involverede at inkludere børn med ADHD/ASF. Børn med denne type udfordringer kommer let i konfliktsituationer med andre børn, da de ofte opfatter og reagerer på verden omkring sig på en måde, der kan virke uforståelig for andre børn – og ikke mindst andre forældre. Dette gælder i både undervisningssituationer og pauser. Undervisningssituationer, der enten ikke er tilrettelagt med respekt for anderledes indrettede hjerner eller er uden den fornødne bemanning, vil blive kilde til konflikt og uro i klasserne. Derfor er oplysning af forældregruppen til såkaldt 'almindelige' børn, om de forskellige udfordringer en given klasse skal inkludere, af stor vigtighed, for at børnene med ADHD/ASF og deres familier ikke skal blive syndebug.

Vi i skolebestyrelsen er bekymrede over, at der med den nye skolestruktur let opstår stor forskel i kvaliteten af undervisning for børn med ADHD/ASF. Dette vil ske, når det er op til den enkelte skoles ledelse, ressourcecenter og skolebestyrelse at vurdere behovet for en særlig indsats, sætte rammerne for og varetage særlig undervisning. Det er derfor vigtigt med uvildig supervision og evaluering, så man sikrer, at det går de børn godt, som skal være 'prøveklude' for reformen. Vi mener ikke, det er rimeligt, at børn med ADHD/ASF skal opleve store faglige, sociale og menneskelige nederlag, fordi Københavns Kommune ønsker at spare penge på specialområdet.

Det er positivt at der er fokus på fritidsområdet. Forældre på Skolen i Charlotttegården har erfaring for, at almene klubber ikke magter at rumme vores børn. Ressourcer og viden mangler ofte. Støtteressourcer skal i langt højere grad prioriteres, hvis børn med ADHD/ASF skal inkluderes på en forsvarlig måde i almenområdet.

2: Vedrørende Skolen i Charlotttegården.

Det er vigtigt at huske, at der fortsat er elever, der ikke profiterer af at blive inkluderet i almenskolen, men derimod først vil opleve reel inklusion på en specialskole. Derfor vil vi pointere, at Skolen i Charlotttegården fortsat har sin berettigelse som vigtig aktør på specialskoleområdet for normalbegavede børn med

ADHD/ASF. Der er en række forhold ved reformen, som bekymrer den samlede skolebestyrelse, lærerrepræsentanter som forældrerepræsentanter. Det er forhold, som vi finder vigtige for BUF at genoverveje.

Vi frygter, at BUF ændrer så meget ved ressourcetildelingen til Skolen i Charlotttegården, at det vil vanskeliggøre at drive et højt kvalificeret skoletilbud til gavn for skolens elever. Vi i skolebestyrelsen kræver, at Skolen i Charlotttegården også i fremtiden bliver et sted, hvor det er muligt for vores børn og elever at udvikle sig fagligt, socialt og personligt.

Eleverne på Skolen i Charlotttegården er normalbegavede. Dette stiller særlige krav til deres undervisning. Derfor bekymrer det os meget, at der ifølge reformen lægges op til, at 10-20 % af skolens lærerstillinger skal veksles til pædagogstillinger. Vi kan ikke acceptere, at vores børn og elever skal stilles ringere undervisningsmæssigt end andre normalbegavede folkeskoleelever. Der er fra politisk sidekrav om, at det fagfaglige niveau i folkeskolen skal øges. Det er ligeledes et generelt krav fra forældregruppen, at det fagfaglige får særlig fokus på Skolen i Charlotttegården, så skolens elever gives de bedste forudsætninger for at afslutte deres skolegang med afgangseksamen. Vi er ikke beroliget af, at voksenkontakten i undervisningssituationer forbliver den samme. Det bekymrer os, at voksenkontakten i undervisningssituationer skal udgøres af færre faguddannede lærere, da der herved sker en forringelse af det fagfaglige niveau. Enten ved at undervisningen afvikles uden tilstedeværelse af den lærer, der har planlagt, tilrettelagt og forberedt undervisningen, eller ved at ændre på gruppestørrelserne, som er stik imod, hvad praksiserfaringen på skolen viser, er hensigtsmæssigt for elevernes udbytte af undervisningen.

Ifølge reformen skal der 'lukkes' pladser på Skolen i Charlotttegården, når elever inkluderes i almenskolen. Pladser som kan 'åbnes' igen ved behov. Vi ser det tiltag som et problem, da det vil medføre stor udskiftning af personale fra år til år. Dette er ikke til gavn for eleverne, som profiterer af stabilitet og genkendelighed. Desuden vil det betyde stor usikkerhed i skolens planlægning, at indtægten bliver så uforudsigelig. Vi har svært ved at se, hvordan Skolen i Charlotttegården fortsat skal kunne være det højt kvalificerede specialskoletilbud for elever med ADHD/ASF, hvis den svingende økonomi medfører, at den faglige ekspertise på skolen og i kkfo'en bliver svær at fastholde. Det er foruroligende og virker, som om BUF har glemt, at Skolen i Charlotttegården står over for en væsentlig udvidelse og udflytning til nye lokaler på Frederikssundsvejens Skole i 2013 – en stor udfordring for Skolen i Charlotttegården, hvor skolens og kkfo'ens faglige ekspertise ikke kan undværes. Vi frygter, at hvis en del af lærerkollegiet og pædagogstaben tvinges til at forlade Skolen i Charlotttegården, vil det være svært at genetablere en tilsvarende ekspertise, som skolen råder over i dag.

Fremover vil kun 30 % af PM-puljen til praktisk medhjælp blive udmeldt og fordelt mellem specialskolerne. Resten af puljen "bibeholdes centralt i visitationen". Vi er bekymret for, om vi kan regne med at kunne søge af disse midler eller om de er forbeholdt de fleksible tilbud i almenskolerne. Ændringen hænger dårligt sammen med, at Skolen i Charlotttegården de senere år har fået flere elever med komorbide lidelser så som encoprese, inkontinens m.m.

Vi ser positivt på harmoniseringen af pladspriserne. Vi har dog den bekymring, at det for Skolen i Charlotttegården ser ud til, at pladsprisen for solistgruppen ikke svarer til pladsprisen for denne type elever i andre lignende tilbud. Under gennemgangen af de fem kategorier af elevtyper, kan man læse at "ganske få" elever (kategori 5) skal have en særlig solistsats. Elever fra Skolen i Charlotttegården er ikke nævnt i den

sammenhæng og er tilsyneladende ikke med i beregningsgrundlaget. Da vores solistgruppe svarer til elever i kategori 5, må vi se det som en nødvendighed, at skolens solistgruppe kommer i denne kategori, således at der er harmoni på området. En årsag til, at Skolen i Charlotttegården ikke er nævnt kan skyldes, at skolen aldrig har fået udmeldt solistressourcer til solisteleverne. Vi har fået en sats svarende til Frejaskolens almindelige sats til vores elever i solistgruppen - dvs. lidt højere end skolens egen sats - og det er ikke godt nok.

Det bekymrer os, at Skolen i Charlotttegårdens kompetencecenter kan risikere at skulle stå betydeligt mere til rådighed for kommunens alment skoler. Vi forventer i så fald en væsentlig udvidelse af og ekstrabevilling til skolens kompetencecenter.

Skal kompetencecentret bruge tid på at vejlede alment skolerne vil det betyde, at Skolen i Charlotttegårdens lærerressourcer yderligere reduceres, hvilket ikke er til gavn for skolens elever. Det bekymrer os, at der i forslaget ikke er nævnt tildeling af ressourcer til skolen for at kompensere for disse manglende lærerkræfter. Vi kan ikke acceptere, at eleverne på Skolen i Charlotttegården får forringet deres skoledag fordi Københavns Kommune planlægger at eksperimentere med elever i alment skolerne.

Det glæder os, at BUF endelig erkender at fritids- og klubtilbud til unge med særlige behov er begrænsede. Skolebestyrelsen på Skolen i Charlotttegården har tidligere i år haft en dialog med BUF angående klubpladser (jf. sagsnr. 2011-17543, dokumentnr. 2011-110891). Her blev det stillet i udsigt, at skolen/kkfo'en vil komme til at råde over et antal klubpladser. Med henvisning til reformens afsnit 3.2. finder vi det som en oplagt mulighed at indtænke et dækkende antal fritids- og klubpladser for skolens elever i forbindelse med skolens udvidelse og udflytning til Frederikssundsvejens Skole i 2013. Dette ville sikre et tiltrængt øget serviceniveau for de elever med ADHD/ASF, som ikke har profiteret af et fritids- eller klubtilbud i almenområdet. Skolen i Charlotttegårdens kkfo har et kompetent og dedikeret pædagogisk personale, som er i stand til at rumme elevernes vanskeligheder og udfordringer og sikre dem et relevant fritids- eller klubtilbud.

Til trods for, at mange specialskoler har beklaget, at der ikke er socialrådgivere tilknyttet skolerne, er det kun Engskolen og Frederiksgård Skole, der ifølge reformen tilgodeses. Alle andre specialskoler får stadig ikke mulighed for et tættere samarbejde med SOF. Vi ønsker en optimering af specialskolernes samarbejde med SOF, så Skolen i Charlotttegården får tilknyttet en socialrådgiver på skolens egen matrikel.

Ifølge reformen skal der afskaffes 60 dagbehandlingspladser. Vi frygter, at der er tale om de (få) pladser, som kan betragtes, som et videre skoletilbud for blandt andet elever fra Skolen i Charlotttegården. Hvis det er tilfældet, mener vi ikke, det er forsvarligt at afskaffe disse pladser, da der tværtimod mangler pladser på dette område. Hvis der er tale om elever med så massive vanskeligheder, at Skolen i Charlotttegården ikke kan rumme dem, er det meget svært at se dem placeret i fleksible tilbud i alment skolen.

Skolebestyrelsen på Skolen i Charlotttegården.

Høringssvar fra Inklusionskoordinatorerne i København

Vedr. Tidlig indsats- og inklusionspakke, Doknr. 2011-585921

Inklusionskoordinatorerne er vigtige i udviklingen af inklusion i København

Hvad gør de - og hvad er effekterne?

Inklusionskoordinatorerne agerer i praksis.

Inklusionskoordinatorerne kommer ud og er med på stuen, i klassen, på legepladsen, i frikvarteret – og på teammødet, afdelingsmødet, personalemødet eller på pædagogiske temamøder.

Samarbejde tager altid afsæt i det lokale og er derfor altid unikt i forhold til form og indhold – udgangspunktet er "hvad er der brug for?". Der arbejdes i praksis og med praksis på samme tid i en loop-bevægelse; dokumentation - analyse - realisering - evaluering.

Inklusionskoordinatorerne arbejder på, at skabe den passende og anerkendende forstyrrelse, der gør pædagogerne og lærerne til aktører i egen praksis. De professionelle styrkes i at se udfordringer som dilemmaer, der kan håndteres kollegialt – frem for at se sig selv som ofre for ydre omstændigheder som nedskæringer, dårlige normeringer, samarbejdsproblemer eller dårlig ledelse. Det betyder, at det lokale arbejde med inklusion kan styrke den sociale kapital på arbejdspladsen og virke fremmende for det gode arbejdsmiljø.

Inklusionskoordinatoren agerer i 0-18 års perspektivet

Inklusionskoordinatorerne arbejder i vuggestuer, børnehaver, fritidshjem, fritidsklubber, ungdomsklubber og skoler. Hver for sig og i samarbejde på tværs – f.eks. skole og fritidshjem.

Sigtet er overgange og sammenhæng i barnets liv og opbygningen af et fælles fagsprog om inklusion, anerkendelse og udfordring af det individfokuserede børnesyn.

Inklusionskoordinatorerne går på tværs

Gruppen af inklusionskoordinatorer består pt. af pædagoger og lærere med forskellige efter- og videre uddannelser indenfor pædagogik, læring og ledelse. Det giver et tværfagligt - og dermed et meget kvalificeret - afsæt for arbejdet med inklusion på tværs af mere specifikke skole- og institutionsforståelser.

Inklusionskoordinatorerne er på banen: undersøger, forstyrrer og bidrager i forhold til inklusionsperspektivet, i PPR, områdernes konsulentgrupper, støttekorpsset, klyngeledergruppen og skoleledergruppen mv. Dette er med til, at skabe en større sammenhæng, ensartethed og koordinering, i mellem ydelserne til borgerne – børn og forældre.

Inklusionskoordinatorernes understøtter den varige proces, det er at få institutioner, skoler og forvaltning til at tænke og arbejde mere inkluderende. Inklusionsfaglighed er kerneydelsen: At udfordrer et mere traditionelt individfokuseret syn og i stedet arbejde mere ind i konteksten og med de pædagogiske miljøer. Da vi ikke er bundet op af administrative opgaver i organisationen har vi frihed til fleksibelt at agere overalt i samarbejde med alle.

Eksempler fra virkeligheden

Når vi kommer ud til en børnehave eller skole kan vi ofte opleve nogen modstand på opgaven inklusion og en generel opgivenesshed. Men i de allerfleste tilfælde – hvis ikke alle – bliver pædagoger og lærere glade for forløbet. De kan lide, at få tid og rum til at tale om kerneydelsen, om børnene og pædagogikken og opleve at blive anerkendt for deres faglighed og indsatser – men også at blive forstyrret og derved blive klogere.

Efter oplæg på personalemøder siger pædagoger og lærere som regel "nåh det er det inklusions går ud på – det vil jeg meget gerne være med til, hvor er det spændende" Vi oplever at mange gør sig umage for at blive klogere på deres fag og på at ændre deres praksis – men det kræver, at de mødes hvor de er, at der er tid til lærerprocesserne og støtte undervejs og det er netop hvad inklusionskoordinatorerne kan tilbyde.

Fra skolen

I førsteklasse er lærerteamet bekymret over at en drengs trivsel og faglige udvikling. Han kommer altid i konflikt med de andre børn og svare ofte negativt igen når læreren spørger om noget fagligt. Inklusionskoordinatoren gik i dialog med lærerne i teamet og i fællesskab kortlagde de hvilke opretholdende faktorer, der var for drengens position i skolen. Denne kortlægning tydeliggjorde, at lærerne ofte utilsigtet kun kontaktede drengen med negative aspekter, sjældent så hans perspektiv i konflikterne med de andre børn og stort set i undervisning kun har fokus på det drengen ikke mestrer. Dette fik lærerne til at lægge en ny strategi, hvor de ændrede deres adfærd overfor drengen. Allerede efter en måneds målrettet arbejde, oplevede de ikke længere drengen som "problemet" og han er i øget trivsel og i en positiv faglig udvikling. Drengen fik en ny mulighed, som det foreskrives i "Ingen børn ladt i stikken".

Fra fritidshjemmet

På et fritidshjem var der store problemer med en dreng. Personalet oplevede konflikter uafbrudt. Inklusionskoordinatoren opdagede sammen med personalet, at næsten alle konflikter udspandt sig på fodboldbanen. Et udviklingsarbejde om tydelige regler/roller og fairplay med fokus på udvikling af kammeratskabssprog gjorde det nemmere at være drengen på fodboldbanen. Det viste sig, at det blev nemmere for alle børn på fodboldbanen. I personalegruppen er der nu stor aktivitet i forhold til fokuserede indsatser og en stor nysgerrighed på børneperspektivet. Indsatsen: regler/roller og fairplay med fokus på kammeratskabssprog på fodboldbanen har inspireret mange institutioner i nabolaget.

Fra børnehaven

I en børnehave var pædagogerne meget bekymrede over et piges trivsel – ingen ville lege med hende og hun kunne ikke selv finde ud af, at komme med i de andre pigers leg – og kunne heller ikke finde ud af at lege rollelege. Inklusionskoordinatoren talte med pædagogerne om deres oplevelser, observerede pigerne lege på legepladsen og pædagogernes adfærd i den forbindelse. Efterfølgende drøftedes, hvad der er på spil i fællesskabet, muligheder for deltagelse, dilemmaer og hvad pædagogerne kunne gøre for, at øge pigens inklusion i gruppens legefællesskab og i børnehaven som sådan. Pædagogerne tog efterfølgende mere aktiv del i børnenes leg og arrangerede også voksenstyrede aktiviteter, der kunne give pigen en plads i fællesskabet. Efterfølgende blev pigen ikke i samme grad defineret som "problemet".

Børns liv i institution og skole - pædagogikken og læringsprocesserne – er pædagoger og læreres opgave, de har kompetencerne og ansvaret. Pædagogik og læring skal fortløbende udvikles, der stilles nye krav, nye problemstillinger skal løses, nye udfordringer skal imødekommes og det kræver udvikling og et mere systematisk og analytisk blik på praksis. Hvis det skal være muligt for lærere og pædagoger – institutioner og skoler -, at følge med skal de løbende have adgang til kvalificerede input. Det kan f.eks. bestå af interne vejledere ansat på skolen eller i institutionen og af efter- og videreuddannelse. Vi ved, at det der bevæger noget er læring i praksis ved hjælp af en "følgesvend" – et fagligt medblik, der kan give lige den rette forstyrrelse – det er det inklusionskoordinatorerne tilbyder og yder i dag. Efterspørgslen på inklusionskoordinatorernes arbejde er omfattende. Vi yder i dag i rigt omfang den nødvendige støtte, vejledning og koordinering i udviklingen af mere inkluderende børne- og unge tilbud i samarbejde med et stigende antal skoler og institutioner mv.

INKLUSIONS- KOORDINATOR



Børne- og Ungdomsforvaltningens målsætning er at skabe de bedst mulige tilbud til alle børn og unge så de kan trives og udvikle sig personligt, socialt og fagligt. Dette gøres blandt andet ved at udvikle fællesskaber, hvor målet er, at alle børn og unge kan inkluderes. For at styrke denne indsats er der i hvert område ansat en inklusionskoordinator, som tilbyder vejledning og sparring til primært ledere og ansatte i områdets institutioner og skoler, men også til øvrige ansatte i områderne.

Inklusionskoordinatorens særlige fokus er:

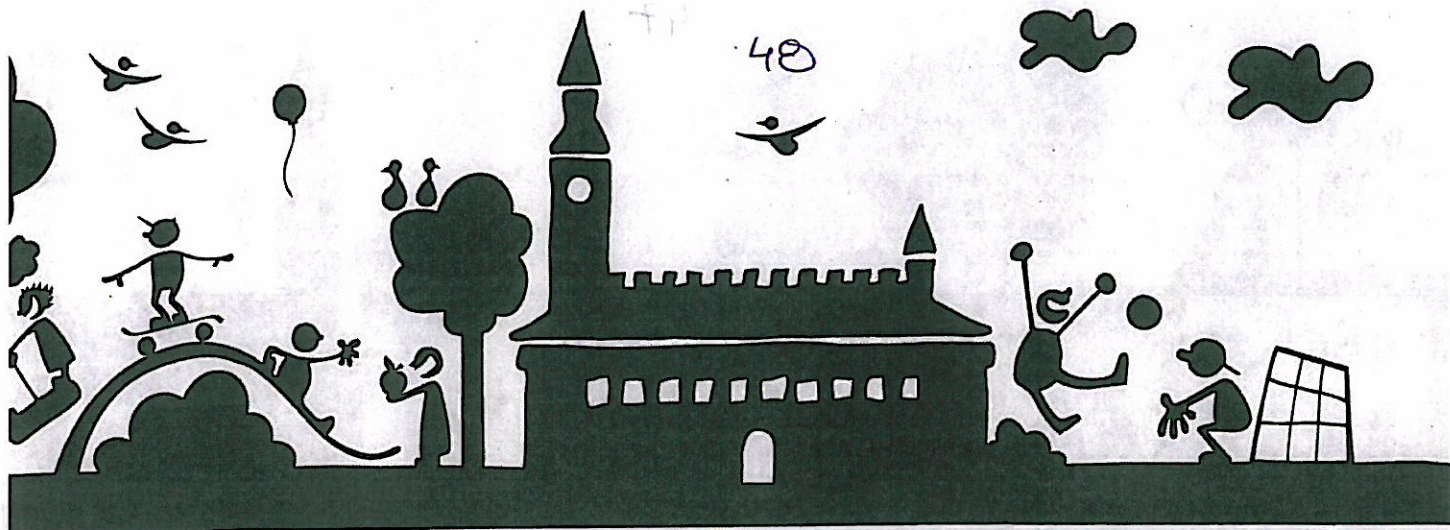
- at støtte de professionelle arbejder, ved at vise nye veje og komme med konkrete forslag til praksis, så trivsel og relationer forbedres
- at øge deltagelsesmulighederne for alle børn gennem udvikling af fællesskabernes måde at være fællesskab på.

Grundtanken er, at pædagoger og lærere skal udvikle de pædagogiske miljøer, så de fungerer mere inkluderende. De skal gøre noget nyt eller mere af det, der virker – for at barnets muligheder for leg, læring og deltagelse øges.

Inklusionskoordinatoren er der, hvor børn og voksne mødes

Alle institutioner (0-18 år) og skoler kan henvende sig til inklusionskoordinatoren med spørgsmål og udfordringer vedrørende inklusion / eksklusion i den daglige pædagogiske og undervisningsmæssige praksis. Nogle gange vil det være tilstrækkeligt med en telefonsamtale, men i de fleste tilfælde vil inklusionskoordinatoren komme ud til institutionen eller skolen og tilbyde et samarbejde over en kortere eller længere periode. Formen på - og indholdet af samarbejdet vil altid være unikt i forhold til den konkrete udfordring. Sammen med institutionen eller skolen tilpasses et forløb og der findes brugbare veje at gå for at håndtere de konkrete udfordringer og dilemmaer.

Inklusionskoordinatorens tilbud skal ses i en sammenhæng med Områdets øvrige tilbud.



Tilbud til institutioner og skoler

Fokus på pædagogisk inkluderende praksis – institutionen/skolen står med en konkret udfordring

Når institutionen eller skolen står med helt konkrete udfordringer, hvor et barn eller en børnegruppe er i vanskeligheder og i risiko for, at blive ekskluderet af fællesskabet, så kan inklusionskoordinatoren tilbyde et vejlednings- og sparringsforløb.

Forløbet kan strække sig over en kortere eller længere periode og vil typisk bestå af en række samtaler med de involverede pædagoger og/eller lærere. Med udgangspunkt i de iagttagelser og observationer Inklusionskoordinatoren har gjort sig i gruppen/klassen, arbejdes der løsningsorienteret med refleksion over praksis og med eventuelle yderligere observationstiltag.

Udgangspunkt er, at de professionelle får løst op for de udfordringer og problemstillinger de oplever, at stå med – og får øje på muligheder for at komme videre med det pædagogiske arbejde. Inklusionskoordinatoren vil være optaget af det pædagogiske og undervisningsmæssige miljø – mere end af barnet som individ. Og vil, sammen med de professionelle, se på, hvad der hindrer barnets deltagelse og hvordan barnets adgang til deltagelse i fællesskabet kan øges. Der fokuseres på pædagogens eller lærerens muligheder for, at ændre praksis, arbejde med relationen til barnet, relationerne mellem børnene og med håndtering af pædagogiske dilemmaer.

Et forløb kunne f.eks. se sådan ud:

Eksempel 1

Form:

Råd og vejledning.

Beskrivelse:

På baggrund af teamets beskrivelser af et barn/en børnegruppe tilbydes specifik, vidensbase-ret vejledning; forståelser, metoder, konkrete værktøjer.

Omfang:

2 timer

Målgruppe:

Pædagoger og lærere

Indhold:

Hvordan kan pædagogiske fællesskaber fremme trivsel for alle børn, med særligt fokus på børn i udsatte positioner? – arbejde med f.eks.: aktiv deltagelse, tydelige normer og struktur, anerkendende sprog, relationer, udviklingsprocesser, håndtering af pædagogiske dilemmaer.

Eksempel 2

Form:

Sparring

Beskrivelse:

Inklusionskoordinatoren observerer en børnegruppe og sparrer efterfølgende teamet mhb. på udarbejdelse af en pædagogisk handleplan.

Omfang:

Indledende møde.

Observation i et passende omfang.

Opfølgende møde.

Evt. yderligere opfølgning efter behov

Målgruppe:

Pædagoger og lærere.

Indhold:

Med udgangspunkt i observationer tilbyder inklusionskoordinatoren "friske øjne" på praksis. Under sparringen drøftes anvendelige metoder og værktøjer med afsæt i det, der allerede fungerer. Inklusionskoordinatoren støtter teamet i udarbejdelsen af en pædagogisk handleplan.

Fokus på pædagogisk inkluderende praksis – institutionen/skolen vil kvalificere deres inkluderende praksis

Når der er interesse på skolen eller i institutionen, for at vide mere om inklusion og/eller ønske om at kvalificere og udvikle den pædagogiske og undervisningsmæssige praksis i forhold til inklusion generelt, kan inklusionskoordinatoren tilbyde oplæg, undervisning og pædagogiske kvalificerings- og udviklingsforløb.

Inklusionskoordinatoren kan indgå i kortere eller længere – mindre eller større forløb. Fra et enkelt oplæg om inklusion på et pædagogisk møde - til et længerevarende kvalificeringsforløb med flere møder over en periode, hvor der arbejdes mere indgående med institutionens/skolens kultur, organisation, pædagogik, metoder og muligheder for at arbejde mere inkluderende.

Et forløb kunne f.eks. se sådan ud:

Eksempel 1

Form:

Oplæg/foredrag

Beskrivelse:

Oplæg om inklusion evt. med Power Point præsentation.

Omfang:

1-3 timer

Målgruppe:

Små team, store team, hele institutionen/skolen, forældregrupper, bestyrelser.

Indhold:

Perspektiver på inklusion, teori og metode. Afstemt i forhold til specifikke ønsker og målgruppe.

Eksempel 2

Form:

Oplæg og procesledelse.

Beskrivelse:

Inklusionskoordinatoren fungerer som underviser og procesleder i forløb, hvor institutionen/skolen ønsker at arbejde mere indgående med inklusion gennem kultur, organisation, metoder og pædagogik.

Omfang:

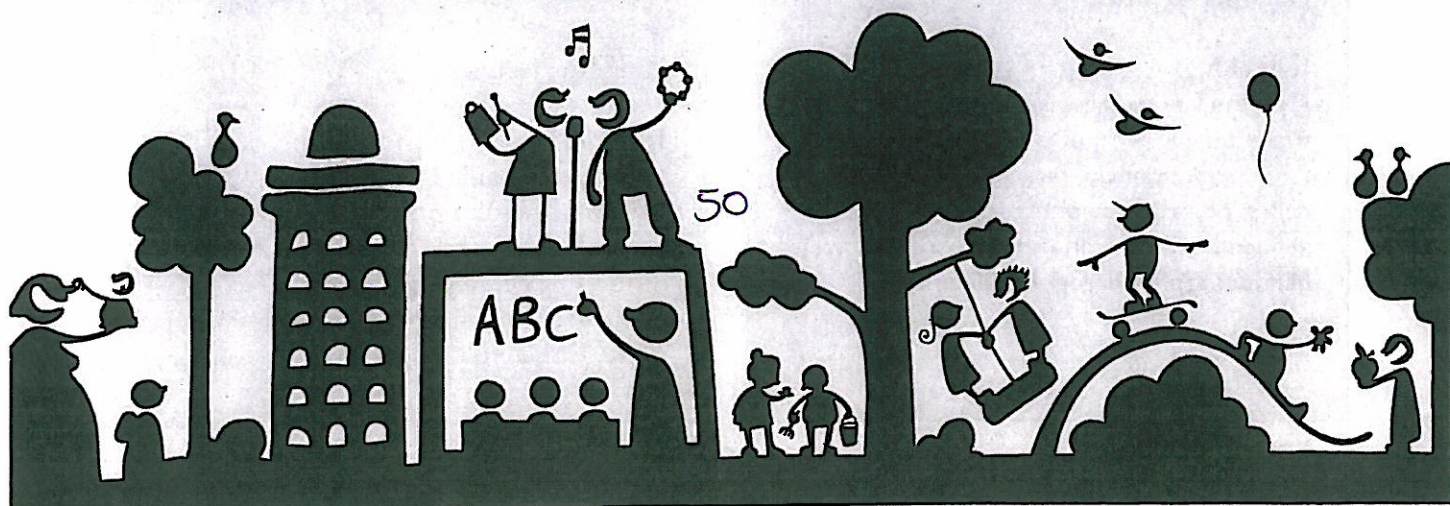
Fra inspirationsmøde á 2-3 timer til længerevarende forløb med flere oplæg og teamarbejde.

Målgruppe:

Lederteam, pædagogteam, lærerteam, større/ hele personalegrupper.

Indhold:

Når vi sammen tilrettelægger et kvalificerings- og udviklingsforløb om inklusion vil vi tage udgangspunkt i de aktuelle fokusområder I aktuelt har. Det kan være lærerplaner, mobbepolitik, børnemiljø vurdering, demokrati, krop og bevægelse etc.



Fokus på pædagogisk inkluderende praksis – ledelse

Når en leder eller en ledelsesgruppe ønsker at sætte fokus på inklusion eller allerede arbejder med inklusion i institutionen eller på skolen, kan inklusionskoordinatoren tilbyde sparring og support i forhold hertil.

Inklusionskoordinatoren kan sparre med institutionen/skolen om, hvordan de bedst muligt imødekommer og håndterer de ledelsesmæssige forpligtigelser, muligheder og dilemmaer i forbindelse med indsatsen for et mere inkluderende pædagogisk miljø og hvordan de bedst kan understøtte den inkluderende proces.

I samarbejdet kan vi sætte fokus på nogle af de elementer, der er væsentlige for en succesfuld inklusionspraksis f.eks.:

Ejerskab

Det er vigtigt, at ledelsen og medarbejderne finder frem til deres egen fælles begrundelse for, hvorfor og hvordan, der skal arbejdes med inklusion og hvor meget energi, der skal lægges i det.

Kompetencer

Vi kan se på de faglige kompetencer institutionen/skolen råder over i forhold til arbejdet med inklusion og vurdere, hvordan de kan bringes i spil og om der skal arbejdes med kvalificering/kompetenceudvikling.

Organisation

Vi kan se på måden det pædagogiske og undervisningsmæssige arbejde er organiseret, og på hvordan du som leder kan komme helt tæt på praksis.

Ressourcer

Ressourcer er vigtige i forhold til inklusion, f.eks. økonomi, lokaleforhold, normering mv. Vi kan drøfte hvordan ressourcerne bedst udnyttes og hvordan ressourcetænkningen kan få en proaktiv plads i udviklingen af en mere inkluderende praksis.

Det er ikke nødvendigt at institutionen/skolen præcist ved, hvad de har brug for, når de henvender sig. Inklusionskoordinatoren vil løbende, sammen med institutionen/skolen kunne afklare, hvad der er behov for, og hvad der er mulighed for at gå i gang med lige nu og evt. på længere sigt.

En vejledning/sparring på konkrete pædagogiske udfordringer vil måske give anledning til, at gennemføre et længerevarende kvalificerings- / udviklingsforløb – eller et oplæg ved et pædagogisk møde vil måske medføre, at inklusionskoordinatoren kommer ud til yderligere vejledning/sparring omkring mere konkrete udfordringer.

Fokus på pædagogisk inkluderende praksis – i Området

Udover de tilbud, der retter sig direkte til institutioner og skoler er inklusionskoordinatoren også med til, i samarbejde med kommunens øvrige professionelle, at udvikle kvalitet og sammenhæng i indsatserne på tværs i Området.

I dette arbejde er vi særligt opmærksomme på de organisatoriske aspekter ved inklusion f.eks.:

- overgange fra institution til institution og institution til skole
- procedurer f.eks. i forbindelse med bekymringer for et barn, visitationer mv.
- dokumenter f.eks. indstillings- og ansøgningskemaer, elev- og handleplaner
- vidensdeling
- tværfagligt samarbejde
- koordineret indsats
- metoder
- udvikling af et fælles fagligt begrebsapparat omkring inklusion

Inklusionskoordinatoren arbejder tæt sammen med

- Skoleledelser, klyngeledere, netværkskoordinators og enhedsledere
- Pædagogiske konsulenter
- Konsulenter på skoleområdet
- Sprogvejledere
- PPR
- Støttekoordinator/Støtteteam
- Skolernes ressourcecentre
- Kompetencecentre

Inklusionskoordinatoren kan medvirke i netværk

- AKT – netværk
- Funktionslærer – netværk
- Inklusions – netværk

Beskrivelsen af inklusionskoordinatorens arbejde og tilbud, som det er fremstillet her, er en generel beskrivelse. I hvert Område vil inklusionskoordinatorens opgaver, indsatser og tilbud tage udgangspunkt i Områdets særegenhed og kan derved se forskellige ud.

Kontakt

Den enkelte institution eller skole kan kontakte Områdets inklusionskoordinator enten ved at ringe eller maile. Inklusionskoordinatoren kan også inddrages via Områdets andre professionelle f.eks. PPR psykolog, talepædagog, sundhedsplejerske eller pædagogisk konsulent.

Område Valby / Vesterbro / Kgs. Enghave

Stine Lykke Nielsen

Tlf: 23 82 62 76

E-mail: stinni@buf.kk.dk

Lotte Georg

Tlf: 51 83 80 78

E-mail: lotgeo@buf.kk.dk

Område Nørrebro / Bispebjerg

Karen Ruth Hansen

Tlf: 82 33 41 23

E-mail: yz5x@buf.kk.dk

Trine Damgaard Bjerg

Tlf: 26 77 46 18

E-mail: tbjerg@buf.kk.dk

Område Østerbro / Indre by

Inaluk Freuchen Jeppesen

Tlf: 26 71 51 51

E-Mail: kj45@buf.kk.dk

Henrik Schou Nielsen

Tlf: 60 37 79 06

E-mail: ac08@buf.kk.dk

Område Amager

Lotte Wibe

Tlf: 23 63 80 52

E-mail: lottwi@buf.kk.dk

**Område Vanløse / Husum / Brønshøj /
Tingbjerg**

Jeanette Billing

Tlf: 26 12 40 04 / 33 17 58 30

E-mail: jeannette.billing@buf.kk.dk



Katrinédals Skole 6. september 2011

Hørings svar vedr. Tidlig indsats – inklusionspakke

Skolebestyrelsen ved Katrinédals Skole skal herved tilkendegive, at vi anser dokumentet "Tidlig indsats og Inklusion" for at beskrive en udvikling, som vi i store træk kan tilslutte os.

På positivsiden hæfter vi os især ved:

- At kun børn og unge, der kan profitere af det, skal have et tilbud inden for alment skolens rammer
- At der er tale om en langsigtet strategi, der bygger på gradvis indfasning af forandringerne
- At der er lagt op til en bedre koordinering mellem Børne- og Ungeforvaltningen og Socialforvaltningens indsatser
- At der er skitseret en tydelig sammenhæng mellem førskole og skole og lagt op til et tæt samarbejde mellem skolen og pasningstilbuddene for børn i skolealderen
- At der samtidig er fokus på kernetilbudet, således at ressourcerne og opmærksomheden koncentrerer sig om at udvikle undervisningen både på almen- og specialområdet
- At der er lagt op til mindre bureaukrati og større ansvar til den enkelte skole
- At betydningen af de fysiske rammer anerkendes, og at der er lagt op til en udvikling af disse
- At behovet for uddannelse af medarbejdere og ledere anerkendes som et vigtigt fundament for succesfuld implementering
- Den organisering, der er lagt op til med et resourcecenter på den enkelte skole og kravene til den fremtidige opgaveløsning i PPR.

Vi kan være bekymrede for:

- Om økonomien vil være mere styrende for tilbud til børn med særlige behov end faglige vurderinger
- Om udbuddet af specialtilbud og dagbehandlingspladser fortsat vil være utilstrækkelige og derved efterlade børn i alment skolen, der har behov for et specialtilbud og derved bidrage til eksklusion
- Om de børn og unge der befinder sig i gråzonen mellem niveau 2 og 3 vil komme i klemme
- At der fortsat ikke er sket en koordinering af de ressourcer, der tildeles et barn i undervisningen og i pasningstilbuddet
- Om den budgetmodel, der vælges, bliver skæv i forhold til skoler, der i forvejen ikke får mange midler med baggrund i sociale og etniske kriterier
- At medarbejdere med løntilskud indgår som en del af den samlede løsning.

På vegne af skolebestyrelsen
Helle Nielsen
formand

København d. 30. september 2011

Til København Kommune
Børne og Ungdomsudvalget

Høring vedr. Specialreform 2.0 "Tidlig indsats og inklusion"

Dansk Psykolog Forening og vores medlemmer ansat i Københavns Kommune afgiver hermed høringsvar vedr. Specialreform 2.0 "Tidlig indsats og inklusion".

Vi har bygget vores høringssvar med brevet her som det generelle høringssvar suppleret med vores medlemmers bemærkning i bilaget "Bidrag til høringsvar"

Vi henvender os, idet der i Specialreformen 2.0 "Tidlig indsats og inklusion" foreslås, at PPR lederstillingen nedlægges som følge af, at der ikke ønskes søjleopdelt faglighed. I stedet foreslås det, at der for nogle af faggruppernes vedkommende, som er forankret i PPR, skal være en koordinator funktion. Derudover foreslås det, at der skal være tværfaglig ledelse af alle støttefunktionerne i BUF-området. Støttefunktionerne udgøres af sundhedsplejersker, pædagogiske konsulenter, skolekonsulenter, inklusionskoordinatore, støttepædagoger, talehørelærere og psykologer.

Som repræsentant for den ene kommende støttefunktion – psykologerne – vil vi allerførst påpege, at vi finder mange spændende tanker og indsatsområder i "Tidlig indsats og Inklusion". Blandt andet at der lægges vægt på, at dagtilbud og skoler skal inkludere de børn, der kan profitere af at være inkluderet, at den tidlige forebyggende indsats skal opprioriteres, at de fagprofessionelle i dagtilbud, skoler og PPR skal sikres den nødvendige efteruddannelse, at PPR på psykologsiden bliver opnormeret på småbørnsområdet, og at der lægges vægt på en tværfaglig indsats i BUF' regi.

I "Tidlig indsats og Inklusion" står der endvidere, at der fremadrettet skal være fokus på et ensartet serviceniveau i hele byen, at der skal være nærhed til børnene og de fagprofessionelle i den daglige praksis, at der skal være en tidlig indsats og opsporing af børn med risikoprofiler, og at der skal være effektive administrative procedurer og overholdelse af sagsbehandlingsfrister.

I "Tidlig indsats og inklusion" lægges der vægt på følgende:

- at dagtilbud og skoler skal inkludere de børn, der kan profitere af at være inkluderet
- at den tidlige forebyggende indsats skal opprioriteres
- at de fagprofessionelle i dagtilbud, skoler og PPR skal sikres den nødvendige efteruddannelse
- at PPR på psykologsiden bliver opnormeret på småbørnsområdet og
- at der lægges vægt på en tværfaglig indsats i BUF' regi
- at der er et ensartet serviceniveau i hele byen,
- at der skal være nærhed til børnene og de fagprofessionelle i den daglige praksis,



57

- at der skal være en tidlig indsats og opsporing af børn med risikoprofiler, og
- at der skal være effektive administrative procedurer og overholdelse af sagsbehandlingsfrister

For at kunne efterleve Specialreformens fokusområder, mener vi, at dette forudsætter en psykologfaglig ledelse af PPR. Såfremt det besluttes, at der ikke skal være en psykologfaglig ledelse, forudsiger vi, at dette ville kunne få nedenstående konsekvenser for borgerne.

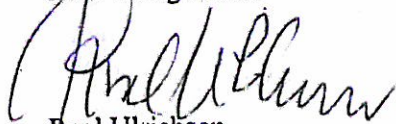
Det vil være vanskeligt:

- at opnå målet over hele kommunen om at yde en ensartet psykologbistand
- at sikre den enkelte borgers retssikkerhed i forbindelse med behandling af klagesager
- at få den tværfaglige indsats til at være fokuseret, målrettet og sammenhængende
- at sikre borgeren en neutral og uvildig psykologfaglig rådgivning og vurdering med udgangspunkt i barnets behov

Sluttelig vil vi pege på det forhold, at der er ansat ikke-autoriserede psykologer i PPR København og dette særskilt kræver ledelse, da det er den psykologfaglige leder der har det juridiske ansvar for denne gruppes arbejde og kontakt med borgerne.

Vi vil meget gerne supplere vores høringssvar med for træede eller møde med henblik på at drøfte indholdet af vores bemærkninger. Mødet kan aftales med chefkonsulent Niels Kjeldsen pr. mail på "nik@dp.dk" eller telefon 2720-8586.

Med venlig hilsen



Roal Ulrichsen
Formand



Niels Kjeldsen
Chefkonsulent

Bilag:

Bidrag til høringssvar



58

Bidrag til hørings svar

Psykolog faggruppen vil med dette bidrag pege på en række forhold, som vi mener bør medtænkes i det nye organisationsdiagram for de lokale BUF-områder.

I f.t. den tværfaglige og tidlige indsats peger vi på:

- At en stærk faglig ledelse af de enkelte faggrupper i BUF-området ikke er en forhindring for et solidt tværfagligt samarbejde.
Lokal forankret faglig ledelse kan være med til at sikre etableringen af nogle klare faglige og organisatoriske rammer for det tværfaglige samarbejde, der sikrer en sammenhængende og helhedsorienteret indsats omkring børnene.
Uden en lokal forankret faglig ledelse, der har kendskab til indholdet i det faglige arbejde, vil indsatsen omkring sårbare børn være i risiko for at skulle fungere i nogle rammer, der ikke matcher de tværfaglige muligheder og udfordringer, der er til stede i det daglige arbejde. Det vil for børn, familier, institutioner og skoler betyde en dårligere koordineret indsats, som vil kunne opleves som uklar og ufokuseret og ikke imødekomme målsætningerne om tidlig indsats.

I f.t. at sikre PPR-medarbejderne den nødvendige efteruddannelse peger vi på:

- At en fortsat sikring af den faglige udvikling hos hver af faggrupperne i BUF-området under én overordnet ikke-fagspecifik leder ikke i tilstrækkelig grad vil kunne blive tilgodeset. Dette kan ikke være i borgernes interesse.
- At nyuddannede psykologer har behov for en supervisionsplan som en del af deres autorisation. Dette for at sikre den enkelte psykologs praktiske uddannelse, men særligt også for at sikre kvaliteten i arbejdet for/med borgerne. Vi kan frygte for, hvordan dette vægtes og varetages fremover med en ikke-psykologfaglig leder. I dag har den ledende psykolog ansvaret for de nyuddannede i PPR. Hvem skal kunne varetage dette ansvar fremover ?
- At det i "Tidlig indsats og inklusion" s. 45 anbefales "*at de professionelle, som arbejder med børnene, klædes fagligt på til at løse opgaven*". Som faggruppe er vi bekymret for, hvordan dette vil kunne blive varetaget uden en psykologfaglig ledelse til at sikre fælles udvikling for det psykologiske arbejde.
En faglig leder med viden om den psykologfaglige praksis og de teoretiske forståelsesrammer vil kunne bidrage til en høj psykologfaglighed samt sikre, at man i psykologgruppen besidder de kompetencer, der kræves for at kunne levere den kvalitet i arbejdet, som der efterspørges af BUF-ledelsen og til gavn for borgerne.
En faglig leder vil samtidig kunne sikre, at retningslinjerne i forhold til psykologens etik, journalpligt etc. vil blive varetaget i det daglige arbejde.

I f.t. et ensartet serviceniveau i Københavns kommune peger vi på:

- At der fra side 52 i "Tidlig indsats og Inklusion" peges på, at de opgaver PPR varetager fortsat skal være forankret i PPR – dette for blandt andet, at sikre PPR-medarbejderen en neutral rolle i f.m. den pågældende opgaveløsning.
Som faggruppe finder vi heri en vigtig pointe. Vi undrer os dog over, at man ikke ønsker at underbygge denne neutralitet med et stærkt psykologfagligt fundament. Vi kan derudover være bekymrede for, om man kan sikre "*et ensartet serviceniveau på skolerne*" (side 52) i forhold til den psykologiske indsats uden en tydelig psykologfaglig ledelse. At indsatsen i stedet vil blive gjort ud fra den enkelte psykologs foretrukne metoder og dermed i f.t. borgerne kunne give et meget forskelligartet tilbud.

I f.t. etablering af en koordinator funktion, som erstatning for eksempelvis en psykologfaglig leder af PPR, peger vi på følgende:

- På side 51 i "Tidlig indsats og Inklusion" fremhæves de fremadrettede krav til PPR's opgaveløsning. I f.t. at indfri de krav, der stilles i denne forbindelse peges der blandt andet på, at er der behov for en "*Klar og entydig placering af ansvar for koordinering af indsatser omkring børnene i PPR*".

Som faggruppe mener vi, at den psykologfaglige indsats ikke i tilstrækkelig grad kan sikres uden en psykologfaglig ledelse. Med en fælles ledelse kunne vi være bekymret for, at den specifikke psykologfaglige indsats blev udvandet.

I f.t. PPR's understøttelse af inklusionsarbejdet på de Københavnske folkeskoler og i daginstitutioner forudsætter dette en klar fast forankret og beslutningskyndig psykologfaglig ledelse af eksempelvis PPR-psykologerne. Psykologfaglig ledelse er mere end blot koordination. Dette udsagn vil vi gerne understøtte med følgende eksempler:

Eksempel: Når PPR psykologen rykkes tættere på praksis på skoler og i daginstitutioner øges også betydningen og nødvendigheden af en fælles faglighed og ikke mindst en psykologfaglig ledelse af psykologerne. Manglende fælles faglig forankring i form af en faglig leder vil have som konsekvens, at psykologerne arbejder som små selvstændige satellitter. Indsatser i den enkelte institution/skole vil blive mere individ afhængig af den specifikke psykologs faglige kompetence, viden og skøn. Dette vil give et **uensartet og uigennemsigtigt serviceniveau** overfor skoler, institutioner, børn og forældre på tværs af byen.

Eksempel: Der lægges i specialreformen vægt på, at der skal arbejdes systematisk med den tilbudsvifte i PPR-regi, der skal sikre større inklusion af børn med særlige behov i almenområdet. Endvidere ønskes det, at PPR psykologen skal have en "fremskudt position" i det forebyggende arbejde på skoler og i institutioner. Dette er både spændende og meningsfulde hensigter. Udviklingsarbejdet i f.t. sikring af en bred tilbudsvifte af ydelser i PPR, der skal støtte det forebyggende og inkluderende arbejde, kræver imidlertid ikke blot en grundig koordinering på tværs af byen, men i høj grad indgående viden og kendskab til det psykologiske arbejdsfelt, muligheder og metoder. Manglende psykologfaglig ledelse i dette arbejde vil ikke optimere brugen af den viden og kunnen, der ligger i PPR. Dette vil i sidste ende gå ud over kvaliteten i arbejdet med Københavnske skoler, daginstitutioner, børn og forældre og vil ikke være til gavn for borgerne.

Eksempel: Ligeledes med målet om, at psykologen skal have en "fremskudt position" – med øget tilstedeværelse på skoler og i institutioner - vil der være en øget risiko for, at psykologen bliver en del af skolens/institutionens kultur og løsningsmodeller. Dette ville kunne stå i vejen for en uvildig og objektiv vurdering af barnets behov. Psykologfaglig ledelse kan overfor skoler og institutioner fastholde de regler og retningslinier, der er gældende i f.m. det psykologfaglige arbejde i PPR' regi.

Eksempel: Planlægning og udvikling af PPR-psykologens arbejdsopgaver i f.t. en "fremskudt position" på skoler og i daginstitutioner kræver indgående kendskab til psykologfaglige og etiske forpligtelser. (f.eks. overholdelse af journalpligt på ikke indstillede børn).

Eksempel: Manglende mulighed for faglig forankring og opbakning i kraft af en psykologfaglig leder vil gøre den enkelte psykolog mere udsat i sit "satellit"- arbejde. Dette vil alt andet lige kunne øge forekomsten af stress og give et øget sygefravær hos den enkelte medarbejder.

Eksempel: Specialreformen har som formålserklæring, at der skal være kvalitet i tilbud – både i almen og specialområdet (s.6). Dette kræver bl.a. løbende faglig opkvalificering og efteruddannelse af psykologerne. Hvordan sikres dette med en "administrativ" leder og/eller eksempelvis en sundhedsplejerske som koordinator?

Som faggruppe peger vi endvidere på en mulig selvmodsigelse i specialreformen version 2.0. Ifølge "Tidlig indsats og Inklusion" s. 52 linje 17 oplyses det: *"Organisatorisk vil PPR-medarbejderne fortsat være forankret i PPR, der har det ledelsesmæssige og faglige ansvar for den enkelte PPR-medarbejders arbejde"*.

Hvordan kan dette lade sig gøre med en faglig koordinator, der eksempelvis kan have faglig baggrund indenfor sundhedsplejen? – eller en psykologfaglig koordinator uden ledelsesmæssigt og fagligt ansvar? Hvem vil eksempelvis være ansvarlig for behandlingen af klagesager?

Ifølge s. 32 i "Tidlig indsats og Inklusion" peges der på, at *"PPR-psykologen skal have en aktiv rolle i ressourcecenteret som vejleder og sparringspartner – særligt i forbindelse med tilrettelæggelsen af særlige støttende indsatser i forhold til grupper eller enkelte børn"*.

Som faggruppe vil vi pege på, at skolerne med den nye specialreform står overfor en stor udfordring i udviklingen af deres ressourcecentre. PPR kommer i denne sammenhæng til at spille en central rolle i forhold til at understøtte denne udvikling. Udover den daglige sparring som den enkelte psykolog kan have med skolerne, vil det være relevant med en løbende mere overordnet kommunikation/sparring/formidling til skolernes ledelse som kunne løses af en leder med tæt kontakt til den enkelte medarbejder og dermed viden om, hvad der foregår i de enkelte skoler.

Med baggrund i ovenstående vil vi gerne pege på, at det ikke kan være i borgernes interesse, at PPR i fremtiden ikke ledes af en psykologfaglig leder.

17

Hørings svar fra Skolebestyrelsen på Højdevangens Skole



HØJDEVANGENS SKOLE, GRØNLYKKEVEJ 1
2300 KØBENHAVN S. WWW.HVS.KK.DK
Tlf.: 3258 1977 Fax.: 3258 1939

TIDLIG INDSATS- OG INKLUSIONSPAKKE

Vedrørende: Tidlig indsats- og inklusionspakke Sagsnummer: 2011-2596

Skolebestyrelsen på Højdevangens Skole har følgende kommentarer:

Inklusionsparat indretning

Højdevangens skolebestyrelse ser det som en **nødvendighed**, at der følger midler med til den **nødvendige indretning**, idet vi er enige i, at en øget inklusion stiller øgede krav med hensyn til indretning, fx mulighed for afskærmning af enkelte elever/grupper.

Der er afsat 10 mio anlægsmidler til inklusionsparat indretning i 2011, vi anser det som problematisk at skolerne kan nå at fremsætte ønsker til indretningen – og ønsker derfor at der gives mulighed for udvidelse af ansøgningsperioden.

Løntilskudsmedarbejdere i alle folkeskole

Det nævnes, at man kan få flere fagligheder ind i skolerne ved at ansætte løntilskudsmedarbejdere.

Hvordan sikres relevant faglighed fra løntilskudsmedarbejderne?

Da det vil have en varighed af max 1 år, uden garanti for at de pågældende personer har nogen faglig kompetence med sig – anser vi det som uegnet i forhold til at opnå øget faglighed og øget tryk i forbindelse med en øget inklusion. Vi kan kun se det som et forsøg på at tilføre bemanning til lavest mulig pris.

PPR og kompetencecentre

Skolebestyrelsen bifalder at man ønsker at opbygge/udbygge kompetence og beslutningskraft på den enkelte skole, herunder at PPR funktionen bliver synlig på skolen for både personale og elever.

Her forventer vi at Københavns Kommune vil forøge bemanningen indenfor PPR – ellers kan løftet om at "PPR ikke er noget man venter på" – næppe indfries. Bemanningen i dag væsentligt mindre end landsgennemsnittet.

Når skolerne selv skal stå for sagsbehandling af enkeltintegrationsmidlerne er det også vigtigt at man sikrer en ordentlig evaluering og at de midler de bevilges bliver brugt på enkeltintegration og ikke i større eller mindre grad overgår til den almindelige drift.

Forældre kommunikation

Vi ser positivt på at information om inklusionsarbejdet bliver vægtet højt.

Vi er noget forundrede over at man i første omgang kun vil iværksætte en indsats om øget forældre kommunikation på udvalgte skoler. Alle skoler bør have et udvidet forældresamarbejde omkring ansvar og forventninger vedrørende indsats- og inklusionspakken.

Venlig hilsen

Ib Pedersen.

Formand for skolebestyrelsen

63

