

Jytte Høj Hammer
Stendyssegården
Stendyssevej 24 A
4171 Glumsø

Undervisning og Terapi



Nedenstående blev brugt til et foredrag for ledere i Børne- og Kulturforvaltningen i Skærbæk Kommune i november 2005

Inklusion som arbejdsmetode i forældresamarbejdet

Hvad er inklusion?

Da jeg hørte ordet inklusion i forbindelse med socialt- og pædagogisk arbejde første gang, tænkte jeg: nå, her har vi endnu et ”hurraord”. Dette skyldes, at jeg, med over 30 år på bagen som socialrådgiver, ganske ofte har oplevet, at ord og begreber fra arbejdet med mennesker, er blevet ”genopfundet” i ny indpakning og lanceret som noget nyt, spændende og interessant – ofte også med engelske eller andre fremmedsprogede betegnelser i stedet for gode danske ord, som alle kender og forstår. Så, jeg forestillede mig, at også begrebet inklusion var en sådan genopfindelse af noget, som jeg kendte i forvejen – f.eks. rummelighed, omsorg, accept og respekt. Efter at have undersøgt baggrunden for indførelse af begrebet, er jeg ikke helt sikker på, at det udelukkende er en genopfindelse – snarere tror jeg, at det er en udvidelse af vores forståelse for, hvad både børn og voksne mennesker har brug for i nærmiljøet – dvs. daginstitution, skole, arbejdsplads, lokalsamfund og familie.

Ordet inklusion er det modsatte af eksklusion. Når jeg slår de to ord op i fremmedordbogen, står der om inklusion og inkludere: indbefatte, omfatte, medregne. Om eksklusion står der: udelukke (og om eksklusivitet: noget særligt). Vi kender alle til mange eksempler på, at mennesker bliver ekskluderet/udelukket. I mit eget arbejde som konsulent, møder jeg ofte, i forbindelse med konflikter i arbejdsgrupper, mennesker, der er på vej til at blive ekskluderet af gruppen, eller som allerede er blevet ekskluderet. Og i mit arbejde med børn i terapi møder jeg børn, der er blevet ekskluderet af skolen, kammeratgruppen, måske endda af familien. Spørgsmålet er, om vi kender lige så mange eksempler på inklusion fra vores hverdag? Når vi bliver forelskede og flytter sammen med den udkårne, inkluderer vi ham/hende i vores liv. Når det lille, nye barn bliver født, bliver det inkluderet i familien af forældrene. Og når vi får gode venner og veninder, inkluderer vi hinanden. Men det er ikke helt sikkert, at svigerfamilien inkluderer datterens nye kæreste – og det er heller ikke sikkert, at storebror eller storesøster automatisk inkluderer den nyfødte lige med det samme, eller at vores ægtefælle inkluderer vores bedste ven eller veninde. Det kommer an på! Ja, hvad kommer det an på? Det kommer bl.a. an på, om kemien er i orden, og det kommer an på, hvor fleksible og tolerante og rummelige vi er. Når vi kommer længere ud i samfundet – i børnehaven, i skolen, i fritidsklubben, på arbejdsmarkedet, er det slet ikke sikkert, at vi bliver inkluderet pr. automatik. Her er der nemlig endnu flere aspekter i spil: kulturen, forventningerne, normerne, vanerne, holdningerne og værdierne. Og formentlig mange flere. Og når jeg ser på samfundet gennem mine briller, så er der faktisk rigtig mange områder, hvor det springer mig i øjnene, at vi IKKE er særligt inkluderende her i landet. Der er ikke særlig megen plads til det anderledes, det underlige, det fremmede, det



særlige eller det skæve menneske. Så – gennem min optik ser det ved første øjekast ud til, at vi er et mere ekskluderende end inkluderende samfund.

Gennem de senere år har vi talt meget om rummelighed, om omsorg, om accept og om anerkendelse og respekt – både i samfundet og medierne som helhed og ude i institutionerne og på arbejdspladserne. Der tales om den rummelige folkeskole, det rummelige arbejdsmarked og om anerkendende kommunikation. Der tales om at have respekt for barnet og den voksne. Og der tales om at respektere forskellighed og anderledeshed, og om omsorg for den enkelte. Og disse positive egenskaber er faktisk uundværlige, hvis vi skal arbejde med inklusion. Men de omfatter ikke nødvendigvis inklusion. Vi kan ikke være inkluderende, hvis vi mangler de andre egenskaber, men vi kan sagtens være både rummelige, anerkendende og omsorgsfuldt uden at være inkluderende. Hvordan det? Jo – hvis et barn kommer i børnehave, og børnehavens personale ved, at barnet har et mindre fysisk eller psykisk handicap, så vil personalet formentlig drøfte, hvordan de møder dette barn med særlige behov. Der bliver lagt en plan for, hvordan pædagogikken skal udmøntes i forhold til dette enkelte barn, barnet bliver rummet med sine særheder eller vanskeligheder, det får den omsorg, som personalet vurderer, barnet har brug for, og barnet mødes med anerkendelse. Spørgsmålet er så bare, om aktiviteterne med barnet foregår på en sådan måde, at barnet bliver en del af børnegruppen – dvs at aktiviteterne tænkes ind i den samlede planlægning for arbejdet med alle børnene på stuen – og at de andre børn trænes i at tage det pågældende barn med i deres sociale relationer – eller om barnet fysisk er tilstede i rummet, men ofte leger ved siden af de andre i stedet for sammen med de andre. I forbindelse med udarbejdelse af læreplaner er dette en særdeles væsentlig problemstilling, som kræver en god og målrettet faglighed.

Når vi arbejder sammen med forældre, er det nok så vanskeligt at være inkluderende. Tænk blot på forældre, der er krævende, ikke-ankerkendende, kritiserende eller som måske har nogle normer i deres børneopdragelse, end vi synes er dårlige for barnet. Her rammer forældrene ofte ind i personalets privatpersonlige rum, hvor følelsen af magtesløshed, frustration, irritation eller vrede bliver vakt – og i stedet for at være rummelige og inkluderende, går personalet i baglås eller til modangreb.

I første omgang vil jeg sige: Jeg mener, at begrebet inklusion er spændende og inspirerende, og at vi, hvis vi begynder at arbejde bevidst og målrettet med det, kan få skabt et miljø for børn og voksne, som fremmer vækst og udvikling hos alle involverede. Inklusion betyder, at den enkelte bliver inddraget med de ressourcer han eller hun har, bliver respekteret for det han eller hun kan og bliver anerkendt for den person han eller hun er. Fejlfinderkulturen kan ikke trives i et inkluderende miljø. Janteloven ej heller. For at være ægte inkluderende, er der et stykke arbejde, der skal gøres, en masse tanker der skal tænkes, og drøftelser der skal gennemføres. For vi er oppe imod mange problemstillinger – indeni os selv og udenfor i kulturen, i fagligheden og i normerne – som vi må sætte under lup, og derefter tage livtag med. Inklusion som fagligt begreb kan bruges til faglig og



personlig udvikling hos ledelse og personale – og som et værktøj til at skabe et rum for børn og voksne, hvor der er plads til den enkelte på hans eller hendes præmisser. Det enkelte barn og den enkelte voksne får mulighed for at blive mødt, der hvor han eller hun er i sin udvikling og i sit liv.

At arbejde med børn og deres forældre

I mit arbejde – både som konsulent, supervisor og terapeut – oplever jeg desværre alt for ofte, at nogle børn og forældre ikke føler sig set og ikke føler sig rummet, som dem de er. Dette gælder både i dagtilbud og folkeskole. De ”almindelige” og de ”normale” børn og forældre, dvs dem, der kan leve op til de gængse forventninger hos pædagoger og lærere, har det OK. Børnene kan lide deres dagtilbud eller skole og forældrene går i dialog med personalet om deres barns læring og udvikling. Når det drejer sig om forældre og børn, der falder udenfor normen, skal der ikke meget til, før der opstår misforståelser, uoverensstemmelser, dårlig stemning eller decideret konflikt. Jeg vil gerne understrege, at jeg jo mest ser børn og voksne, der har forskellige former for vanskeligheder i tilværelsen, så mit billede kan godt være lidt skævt. Samtidig vil jeg sige, at lige netop i forbindelse med inklusion, er det nok slet ikke så tosset, for det er bl.a. de mennesker, som jeg ser i dagligdagen, der bliver inkluderet mindst i skolens og dagtilbuddets hverdag. Det kan være den enlige forældre, der har svært ved at få enderne til at mødes i dagligdagen. Det kan være det for tidligt fødte barn, der udenpå ser helt normal ud, men som har en række senfølger, der bl.a. påvirker barnets sociale kompetencer. Det kan være forældre med en svag økonomi pga gentagne arbejdsløshedsperioder og med ingen eller kort uddannelse og et lavt selvværd. Det kan være det udadreagerende barn, der laver ”rav i den” i skole og SFO. Og det kan være det kontaktsøgende, klæbende barn, eller det dårligt klædte, usoinerede barn. Da jeg jo også kommer i dagplejen og i daginstitutionen som konsulent, og i socialforvaltningen som ”ad hoc” tilknyttet, så hører jeg, hvordan personalet taler om hhv børn og forældre. Og det giver noget at tænke over. Først og fremmest: Det er hundesvært at være rummelig og at møde mennesker, der hvor de er. Dernæst: Gad vide, om personalet i socialforvaltning, dagpleje, vuggestue, børnehave, SFO og folkeskole får den nødvendige træning i kunne møde børn og forældre? Desværre kan jeg nok svaret på forhånd – og det er nej!

For at kunne arbejde med mennesker på en optimal måde, er det nødvendigt at arbejde med sit menneskesyn og sit børnesyn. Og det er nødvendigt at arbejde med sig selv. Det er nødvendigt at være et voksent, ansvarligt menneske, der kan reflektere over sine egne successer og fiaskoer, og som kan og vil dele denne refleksion med sine kolleger. Det er nødvendigt at turde vende blikket indad og se nøje efter, hvad der befinder sig derinde. Hvordan betragter jeg andre mennesker? Hvordan behandler jeg dem? Hvad gør jeg, hvis der er et barn eller nogle forældre, som jeg ikke bryder mig om? Hvad sker der med mig, når jeg bliver skældt ud af en far? Hvad sker der med mig, når jeg skælder et barn ud? Hvad gør jeg, hvis der er noget, jeg ikke kan finde ud af i mit arbejde? For mig at se er det sådan, at det er nødvendigt, at vi har et menneskesyn der siger: at alle mennesker er lige meget værd – og – at når et menneske siger eller gør nogle ting, som vi ikke



umiddelbart kan acceptere, så er der ALTID en god grund til det, også selvom vi ikke kender den gode grund. Alle børn har krav på omsorg og kærlighed, og alle børn er vigtige. Også de snavsede, de klæbende, dem der lyver og dem der sladrer. De har nemlig en god grund til at være lige præcis, som de er. Nogle gange er grunden til at tage og føle på. Andre gange er den det ikke. Og – når vi som ”menneskearbejdere” stiller os selv disse reflektoriske spørgsmål og deler tanker og tvivl med hinanden, så er det vigtigt, at der på arbejdspladsen er en kultur, der er så rummelig og imødekommende, at den enkelte medarbejder tør stille sin usikkerhed og mangelfuldhed til skue, uden at risikere **ikke** at blive set, hørt og rummet.

Personalet i dagtilbud og skole er blevet socialiseret til middelklassenormer gennem egen skolegang, uddannelse, arbejde og efteruddannelse. Dagtilbud og skole er i hovedsagen kvindearbejdspladser med bl.a. pænhed og flinkhed på dagsordenen. Vi taler pænt til hinanden, vi kommer med pæne henstillinger til børn og forældre, vi er konfliktsky og de fleste af os har gået i flinkeskolen. Det betyder, at vi kommunikerer bedst med de forældre, der ligner os selv. Dvs forældre, der har en mellemlang eller videregående uddannelse, og som har de samme normer som os selv. Forældre, der står op om morgenen, sørger for morgenmad til de små eller større børn, sørger for madpakker, sørger for rent tøj, og som lærer deres børn, at de skal møde til tiden og huske deres ting, og at de skal tale ordentligt til andre. Disse forældre kan godt være både kritiske og stille krav, for de gør det for det meste sådan, at vi forstår, hvad de siger – og de forstår, hvad vi siger. Uenigheder får ikke lov til at blusse op til konflikt, og hvis der er noget ”i vejen” med børnene, kan vi samarbejde med hinanden om at finde ud af, hvad der skal gøres ved det.

Det er straks sværere med de ”besværlige” forældre – eller med de ”skæve” forældre. Med de aggressive. De mistroiske. De selvhævdende. Med dem, der ikke vasker deres børn tit nok. Eller med dem, der kommer for sent for at hente børnene dag ud og dag ind, selvom de er arbejdsløse. Eller med dem, der ikke vil samarbejde med os omkring de forslag, som VI stiller. Her slår menneskesynet ikke altid helt til. Dels fordi de ikke forstår os, og måske endda angriber os. Dels fordi vi heller ikke forstår dem. Nogle gange aner vi simpelthen ikke, hvad vi skal stille op. Vi kender ikke deres gode grunde til at være netop, sådan som de er – og mange gange kender vi heller ikke til de vilkår, der har skabt de gode grunde. For vi har ikke personligt kendskab til dem. Og det hjælper nu engang utrolig godt at have prøvet nogle vanskeligheder på egen krop, det hjælper nemlig på forståelsen! Og så glemmer vi ofte – hvor utroligt det end lyder – at omsorgssvigtede børn bliver til omsorgssvigtende forældre, og at aggressive forældre engang var børn, der blev udsat for aggression eller svigt! Når børnene så mistrives, tager vi parti for børnene – og det skal vi naturligvis også altid gøre – men vi gør det på en ikke-faglig måde. Vi bliver forargede, vi bliver ophidsede og vrede, vi bliver kritisistiske, vi bliver bebrejdende, vi bliver fornærmede! Måske brokker vi os til kollegaen eller tager vanskeligheden op på et møde, og får medhold i vores forstyrrende følelser – i stedet for med- og modspil.



Set fra forældrenes synspunkt, så kan det se sådan ud: En ung mor bor sammen med sit barns far. Faderen er tit arbejdsløs, og parforholdet har det ikke for godt. Deres søn går i børnehave. Han er ”en rigtig dreng”, men han har også nogle vanskeligheder. Han bliver let hidsig. Og han har svært ved at være i sociale relationer. Familien får familievejledning. Børnehavens pædagogik er selvforvaltning. I denne konkrete børnehave betyder det, at børnene selv må finde ud af, hvad de har brug for og hvad de har lyst til. Der bliver afholdt en del møder mellem forældre og børnehave. Far har svært ved at sige sin mening til personalet, så det er mor, der fører ordet. Mor forsøger bl.a. at fortælle personalet, at hendes søn meget tit har hele sin madpakke med hjem om eftermiddagen, og at hun ved, at han bliver mere hidsig, når hans blodsukker er lavt. Hun beder derfor om, at han får hjælp til at huske at spise flere gange om dagen. Det hjælper i nogle få dage, så har han igen sin madpakke med hjem om eftermiddagen. Desuden forsøger mor at fortælle børnehaven, at hun har set nogle adfærdsmæssige ting hos drengen, som bekymrer hende. Børnehavens personale siger, at sådan er det slet ikke hos dem. Efterhånden som tiden går, føler mor sig mere og mere frustreret, og mister lysten til at komme til møde i børnehaven. Hun oplever sig kritiseret og talt ned til og hendes kæreste holder op med at deltage i møderne. Mor beder familievejlederen om at deltage i møderne. På et tidspunkt skriver børnehaven en rapport til SSP, fordi drengens skolestart skal udsættes. Rapporten er fyldt med subjektive tillægsord både i beskrivelse og vurdering af drengen, og mor er nu tæt ved at opgive samarbejdet helt. I forbindelse med drøftelse af rapporten får hun sagt, at hun føler sig skidt behandlet, og hun støttes af familievejlederen i at sige, hvad hun mener. Personalet kvitterer med dels at fortælle, at nu kan de godt se, hvad hun mente (for over 1 år siden) omkring de bestemte adfærdsmønstre – dels at blive vrede på familievejlederen over, at hun støttede mor i at sige sin mening. Denne beretning har jeg fået af mor. Jeg kender ikke selv børnehaven. Men jeg oplever en mor, der gør alt det bedste hun har lært, og at hun, uanset hvordan hun gebærder sig, føler sig mere og mere kritiseret og ikke-rummet. Jeg oplever også en mor, der på nogle områder har nogle bud på, hvordan man kan forebygge nogle af drengens hidsighedsanfald, og at hun ikke bliver mødt – og at hun kommer med nogle iagttagelser, der ikke bliver modtaget. Mor kan godt blive vred på en måde, der ligger udenfor pænhedskulturen – og far har meldt sig helt ud af samarbejdet. Og efter min bedste overbevisning ligger størstedelen af ansvaret for det skrantende samarbejde på personalet.

Inden vi begynder at se på, hvordan vi kan arbejde på, at møde forældre som de to her på en anden måde, vil jeg lige sige noget om de vanskeligheder, som personalet har at slås med. Både i den konkrete situation og generelt. For der er jo også gode grunde til, at det er svært for personalet. Forældrene er ikke alene om at have bøvl med samarbejdet.

Uanset hvilken pædagogisk linie et dagtilbud beslutter sig for at føre, er det min erfaring, at personalet alt, alt for tit ikke får de nødvendige redskaber til at gennemføre arbejdet på en optimal måde. Det er der mange grunde til. En af dem handler om økonomi – efteruddannelse er dyr, og dagtilbuddene får ikke de nødvendige tilbud om, at alle i personalegruppen bliver uddannet til at kunne praktisere den konkrete pædagogik. En anden af dem handler om ledelsesansvar. Eller



manglende ledelsesansvar. En tredje handler om normeringen – altså igen økonomi. En fjerde om rammerne – nok engang økonomi. Jeg skal være den første til at anfægte politikernes vilje til at se dagtilbud som en investering i stedet for en udgift. Denne manglende vilje strækker sig fra kommunalbestyrelsen til folketinget. Trods mange ord om det modsatte. Når det er sagt, så er det samtidig vigtigt at sige: Det er da underligt, at nogle dagtilbud er kanongode til at arbejde med pædagogikken på et fagligt højt niveau, mens nabotilbuddet er uden en synlig faglighed. Når begge tilbud ligger i den samme kommune – med de samme økonomiske rammer! Det er da underligt, at nogle daginstitutionsledere er i stand til at indføre en anerkendende, rummelig, omsorgsfuld og accepterende kultur som omfatter såvel børn som voksne, når nabotilbuddets leder ikke kan gøre det! Det er da underligt, at nogle dagtilbud har et godt forældresamarbejde, når andre dagtilbud ikke har! Og jeg taler om dagtilbud indenfor samme kommuner, ikke om dagtilbud i København, Nordsjælland, Aalborg og Sønderjylland. Så – selvom meget handler om økonomi, og økonomien er afgørende for rammerne – så handler meget om den menneskelige faktor – ledelsen og medarbejderne og deres mål og metoder – altså kulturen i institutionen og indholdet i arbejdet. Og det er netop omdrejningspunktet, når vi er på vej ind i en drøftelse af inklusion som metode. For inklusion koster kræfter, men de har ikke særlig meget med økonomi at gøre! Det handler om god ledelse, godt psykisk arbejdsmiljø, tryghed i kollegagruppen, god kommunikation, rummelighed, omsorg og anerkendelse. Og her hjælper det selvfølgelig med efteruddannelse, ingen tvivl om det. Men det handler derudover om, hvordan ledelsen og personalet håndterer hverdagen. Fagligheden vokser ud af en god praksis, af refleksion over eget arbejde, af evaluering og nye mål, og mangt og meget af denne vækst er et arbejde, der skal foregå ude i dagtilbuddet. Teori og efteruddannelse er godt og vigtigt, men praksis er det sted, hvor metoderne fødes og udvikles.

Når jeg er ude i ”det virkelige liv” i dagpleje og daginstitution, er det både som konsulent i forbindelse med konflikthåndtering, og som underviser i bl.a. kommunikation og samarbejde. Og her møder jeg nogle gange – som alle andre steder i samfundet – nogle af vores kulturs mere negative sider. Jeg møder Jantelov, fordomme og fordømmelse. Jeg møder negativ tankegang og brok. Og jeg møder fejlfinder og lavt selvværd. Alle disse adfærdsmønstre er med til at præge arbejdet i den konkrete dagpleje eller daginstitution – i den konkrete legestuegruppe eller på ”gul stue”. Og det er tydeligt for mig, at jo ”pænere” ledelsen er, jo mindre er ledelsen rollemodel for de ansatte. God ledelse er ikke ”pæn” ledelse. God ledelse handler om at sige sin mening, om at gå i spidsen, om at være troværdig, om synlighed og om faglighed. I det konkrete dagtilbud betyder det, at leder og souschef sætter dagsordenen – både når det går godt og når det går skidt. Dette gælder også i forældresamarbejdet.

I arbejdet med børn og forældre handler det ”bare” om at opføre sig ordentligt. Jeg skriver ”bare” i gåseøjne – for det er ikke bare-lige. Det er lettere sagt end gjort! For hvad vil det sige: At opføre sig ordentligt?? Ja, vi har jo mange talemåder her til lands – og mange af dem er faktisk gode tommelfingerregler, som bunder i en gammel jødisk-kristen kultur, fra før verden gik af lave. En af dem er: Du skal behandle andre, som du ønsker selv at blive behandlet. Hvor tit gør vi det? En



anden er et bibelcitater – frit fra hukommelsen: Du kan se splinten i næstens øje, men ikke bjælken i dit eget. Oversat til nudansk betyder det: Hver gang vi bliver irriterede på besværlige forældre over noget, de siger eller ikke siger, gør eller ikke gør, så handler vores irritation om noget indeni hos os selv. Den konkrete forældres adfærd prikker til noget hos os selv, som vi overhovedet ikke kan holde ud – og som vi ikke er bevidste om. Altså: de prikker til vores egne blinde pletter! Og hvis ledelsen i dagtilbuddet ikke har lært at kigge sig selv i kortene, så lærer personalet det heller ikke! I hvert fald ikke som læring i praksis på arbejdspladsen. En sidste talemåde er: Tyv tror hvermand stjæler. Oversat til nudansk betyder det: Hvis jeg opfatter andre mennesker som ikke-ok, så er det måske fordi jeg ikke selv føler mig ok aller dybest inde – eller at jeg er så hundeanst for at erkende mine egne svagheder, at jeg i stedet forstørres andres med lup. Begge citater handler om vores projektioner, som vi nærmest har pligt til at lære at kende og tage ansvar for.

Endelig er der nogle vigtige begreber som normalitet og kultur. Som mennesker er de allerfleste af os konservative. Ikke i den politiske betydning, men i en holdningsmæssig betydning. Vi kan godt lide forudsigelighed. Og vi kan godt lide at spejle os i mennesker, der ligner os selv. Det kræver sin mand eller kvinde at være åben og nysgerrig overfor det anderledes og det foruroligende. Så vi bliver nødt til at drøfte, hvad vi lægger i begreberne normalitet og kultur – for dernæst at drøfte, hvad det er der er så afskrækkende, når mennesker lever deres liv på en anden måde end vi selv gør. Hvis vi skal kunne vise ægte respekt for andre mennesker, kræver det, at vi kan rumme dem. Og det kan vi kun, hvis vi er åbne og nysgerrige og kan acceptere, at tilværelsen kan leves på mangfoldige måder.

At være et inkluderende menneske

Hvad skal der så til, hvis vi gerne vil arbejde med inklusion i dagpleje, vuggestue, børnehave, SFO og andre dagtilbud – i forhold til børnene og i forhold til forældrene? Et er i hvert fald sikkert: Det er ikke nok at have hjertet på det rette sted. Selvom det er en afgørende ingrediens. Hvis vi holder af mennesker, er en af forudsætningerne opfyldt. Hvis vi fra naturens side – eller gennem personligt arbejde – kan rumme andre mennesker dvs., at vi kan være tilstede sammen med dem, uanset næsten hvad de siger til os eller om andre, uden at lade os forvirre af forstyrrende følelser såsom fornærmelse, sårethed, surhed, forargelse, fordømmelse eller ukontrolleret vrede, er en anden vigtig ingrediens tilstede. Og hvis vi kan respektere andre mennesker – børn som voksne – dvs lade dem have retten til at være lige præcis som de er, uden at ønske at lave dem om eller rette deres ”fejl”, har vi nærmet os målet med endnu et skridt. Og hvis vi endelig kan anerkende deres ret til at være vrede, kede af det, mærkelige eller underlige, og give udtryk for det – så er vi godt på vej. Herefter kommer brugen af vores hoveder: vores tankevirksomhed, vores selvrefleksion, vores planlægning, vores arbejde med fagligheden og pædagogikken, og vores arbejde med os selv fagligt og personligt. Nogle mennesker er naturtalenter – det er et fåtal. De fleste af os er nødt til at arbejde med at nå så langt. Nogle gange er det endda hårdt arbejde. For vi er alle sammen et produkt af det liv, vi har levet indtil nu. På godt og ondt. De positive oplevelser, som vi har med os, laver ikke



ravage. Det gør til gengæld de negative. Vores skuffelser og nederlag. Vores tab og ubearbejdede kriser. Afvisninger. Svigt. Og nogle gange kommer de skæve eller underlige forældre og børn til at undgælde herfor, hvis vi ikke ”kigger os selv i spejlet”. Så det handler om at turde og at ville – når først vi har besluttet os for det, opdager vi, at verden bliver et bedre sted at være.

Fagligheden er mange ting. Dels er den selvfølgelig den pædagogik, vi arbejder med på vores arbejdsplads. Men der er mange andre aspekter, der efter min mening skal tages med. F.eks. er det min erfaring, at pædagoger har lært at se på familien via børnene og at socialrådgivere har lært at se på familien via de voksnes liv og vilkår. Mit forslag er, at både pædagoger og socialrådgivere, og folkeskolelærere for den sags skyld, udvider deres syn på familien ved at få et helhedssyn på hele familien – et familiesyn der inkluderer familiernes sociale og psykologiske vilkår og familiens samfundsmæssige placering. Og at menneskesynet kommer under lup, så vi får drøftet vores menneskesyn med kollegerne, og får mulighed for at luge ud i det ukrudt, som helt sikkert trives hos de fleste af os, uden at vi er klar over det. Desuden er det vigtigt at drøfte værdier. Det har mange af os drøftet i mange andre sammenhænge indtil i dag, men det bliver det ikke mindre vigtigt af. Jeg har godt hørt dem der siger, at værdidrøftelser er noget pjat. Og jeg er helt uenig. Det eneste der sker, hvis vi undlader at kigge på vores værdier er, at værdierne får lov til at leve en skyggetilværelse, og at værdier, der er uacceptable i forbindelse med arbejdet med børn og forældre, får lov til at stikke hovedet frem på de mest upassende tidspunkter. Det er med andre ord ikke lige-gyldigt, hvilke værdier der råder i det enkelte dagtilbud. Der findes værdier, som efter min opfattelse ikke hører hjemme i arbejdet med mennesker, selvom vi som privatpersoner må tænke og tro, hvad vi vil. F.eks. er det klart for mig, at racediskriminerende værdier ikke hører hjemme i dagtilbud, ligesom kønsdiskriminerende værdier ikke gør. Og at værdier der siger, at det er OK at slå sine børn, er uforenelige med arbejdet med børn. Jeg er bekendt med, at mange dagtilbud har udarbejdet en folder med de værdier, som ledelsen og personalet er blevet enige om, og som forældre/bedsteforældre synes jeg, det må være rart at kunne læse mig til, hvad mit barns dagtilbuds personale står for, allerede inden barnet starter.

Når jeg i starten sagde, at jeg oplever, at vi som samfund er mere ekskluderende, end vi er inkluderende, skyldes det mange ting. Vi har netop overstået kommunevalget 2005. Det er klart for mig, at selvfølgelig skal de forskellige partier fortælle vælgerne, hvad det er for en politik de har at byde på. Undervejs i valgkampen har jeg undret mig – endnu engang – over, hvor mange politikere der er mere optagne af at rakke ned på modstanderne end af at fortælle, hvad deres egen politik går ud på. Da politikere jo i virkeligheden er vores ”fremmeste” ledere, lægger de linien for, hvordan vi behandler hinanden. Og det er beskæmmende. Et andet eksempel her fra eftersommeren og efteråret er de indtil flere eksempler på, at politikere siger, hvad de mener, for derefter at trække deres udsagn tilbage igen som ikke-sagte. På mit sprog hedder den slags uvederhæftighed. Og ordentlig ledelse skal være til at stole på. Endelig er der hele debatten om integration. I virkeligheden betyder integration inklusion. Når der i forbindelse med flytning til et andet land – migration – tales om at blive integreret, betyder det, at blive lukket ind i det nye land, at blive taget imod af landets



oprindelige indbyggere, og at blive optaget som medlem af det nye samfund med retten til at være den man er, med sin kultur og sit sprog i behold. Hvis man derimod taler om assimilation, betyder det, at man bliver opslugt, at ens egen kultur og sprog forsvinder, og at man bliver magen til alle de andre. I Danmark lyder det for mig som om temmelig mange politikere mener assimilation, når de taler om integration. Denne holdning har formentlig eksisteret i landet i århundreder. Og det er ikke kun indvandrere fra Mellem- og Fjernøsten, der bliver mødt med et assimilationskrav. Også Københavnerne, der flytter til andre dele af landet – eller Jyder, der flytter til København – mødes mange steder af assimilationskravet fra naboerne – ellers risikerer de at blive holdt udenfor.

Så vi kunne passende invitere politikerne til et kursus i inklusion. Dog tror jeg, at hvis vi starter med os selv, og får bredt tanken ud, der hvor vi selv bor og arbejder, er der en chance for, at inklusionstanken får et bedre fodfæste. For at inkludere betyder jo at indbefatte, omfatte, medregne – som jeg nævnedes til en start. Hvis vi her nøjes med at se på inklusion i forbindelse med forældresamarbejdet, betyder inklusion følgende: Vi arbejder med børn og forældre. Vi er ansat til at arbejde for dem – betalt af skatteyderne og forældrene. Dvs at vi dybest set er forældrenes ansatte. Ikke den enkelte forældres private tjener, men forældrene som gruppe. Samtidig er vi skatteydernes ansatte. Alle skatteyderne. Det er dem der tjener de penge, som vi får i løn eller honorar. Det betyder, at vores ”arbejdsgivere” har krav på, at vi leverer et ordentligt stykke arbejde – både i forhold til deres børn og i forhold til dem selv. Og det betyder, at vi tager forældrene alvorligt, at vi inddrager dem i vores overvejelser, at vi beder om deres mening, at vi respekterer dem som enkeltpersoner og at vi respekterer deres meninger og holdninger, også når vi er uenige med dem. Det betyder også, at vi er åbne og ærlige, også når vi skal fortælle dem mere alvorlige ting om deres børn, og at vi kan stå i stormvejret, hvis det vi fortæller dem vækker vrede eller sorg. Inklusionen betyder også, at vi inviterer til et reelt samarbejde omkring børnene, f.eks. ved at vi lytter til deres opfattelse og tager dem med på råd. Samtidig er det vigtigt at sige: I samarbejdet er det os, der er fagpersoner, og os der forventes at have den største viden og det største overblik. Det betyder i forhold til ressourcetsvage forældre, at vi nogle gange er i en magtposition, som vi skal være bevidste om. Forældrene ved f.eks., at vi har underretningspligt, og nogle gange får det forældre til at holde sig tilbage og måske slet ikke komme frem med deres meninger. Hvis vi er inkluderende, vil forældrene opleve, at de reelt bliver taget alvorligt – og at vi ikke ”taler lyserødt” men ærligt til dem. Forældre der føler sig truede, vil uvægerligt have kløerne parat som en hunløve, der passer på sine unger. Forældre der oplever, at vi lytter respektfuldt til dem, vil føle sig inkluderede.

For at kunne gøre dette, skal vi bruge de redskaber, vi har arbejdet med at få gennem de seneste mange år. Her kommer den gode kommunikation os til gode. Ved at blive i vores eget ”urtebed”, ved at kommunikere åbent og ærligt, ved at give forældrene ret til at være dem de er, så de ikke føler, at de skal lave sig om, giver vi plads til en dialog i stedet for en enetale. Hvis vi i vores holdning til forældrene reelt mener og viser, at de er lige så meget værd som alle andre mennesker, vil de føle sig mødt og set og hørt. Hvis vi anerkender deres følelser og meninger, vil de turde være



ærlige overfor os. Og hvis vi reelt er så rummelige, at forældrene oplever, at selvom de er forskellige fra os og måske endda meget anderledes, så er der plads til dem i rummet, så vil de slappe af og formentlig også vokse. Og hvis vi viser dem, at det er OK at være uenige, og at vi respekterer deres meninger, selvom vi måske mener noget andet, vil de hen ad vejen turde sige til og fra, og vil måske endda få øje på nogle af deres egne gamle fordomme om os – de der ”kloge” hoveder, som de tidligere måske havde svært ved at hamle op med.

Inklusion er en proces, som kræver tid og tålmodighed. Mange af de forældre, der er mistroiske overfor ”systemet” – og dagtilbuddet er jo en del heraf – har deres gode grunde til at være det. Måske har de mange års erfaring i ikke at blive respekteret og rummet og i ikke at være deltagere i det der sker, selvom det er deres eget liv – og i dagtilbuddet deres eget barn – det handler om. Nogle af de måder, mennesker bliver behandlet på i systemet, udhuler selvværdet og selvrespekten. Så vi må belave os på, at ting tager tid – endnu engang. De forældre, der indtil nu har oplevet sig udenfor, skal tro seriøst på, at vi mener det alvorligt, når vi vil inddrage dem i arbejdet, og at vi har respekt for dem som forældre og medborgere, før de ”hopper på den”. Hvis man som menneske ikke har erfaring i at høre til og være en del af det der foregår, skal man overbevises grundigt. Hensigtserklæringer alene gør det ikke.

Når jeg nu ser på begrebet inklusion, så tænker jeg: Inklusion er en holdning – en værdi. En værdi, som det er værd at arbejde med. En værdi, der springer ud af et menneskesyn der siger, at vi er ligeværdige, selvom vi måske ikke er jævnbyrdige. En værdi, der tilsiger os, at alle involverede i et barn skal inddrages reelt. Og en værdi som fortæller, at vi tror på, at alle mennesker har ressourcer, og at der er brug for os alle sammen. Der er ingen mennesker, der kan lide at blive nedvurderet, skældt ud eller kritiseret. Vi vil alle sammen gerne respekteres, ses og høres. Vi vil alle sammen gerne være med, der hvor det handler om vores børn. Hvis vi oplever, at dem, der har med vores børn at gøre, vil både børnene og os selv det godt, får vi lyst til at være med. Det betyder, at hvis vi bliver inkluderet, så begynder vi også selv at inkludere – både os selv og andre.

Jytte Høj Hammer