

# Områdeudvalg for Skole og Undervisning (Områdeudvalg for Skole og Undervisning)

14-11-2023 08:00 - 11:30

Aabenraa Rådhus lokale 120

---

**Information:** Formøde for medarbejdere fra kl. 8.00-8.45

Tilstede: Rasmus Andreassen, Mads Lund, Stig Munk-Hansen, Michael Petersen, Peter Birger Jensen, Claudia Craft Johnsen, Ulla Bork, Merete Neuschild, Dorrit Knudsen, Merete Eriksen Gissel, Lene Assenholm Kristensen, Gitte Lind-Nielsen, Gitte Nørregaard

Afbud: Allan Nissen, Michael S. Petersen

Referent: Tanja Ruwald Olesen

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Orientering fra ledelse, medarbejdere og øvrige MED-udvalg m.fl. samt nyt fra HMU.....	1
Punkt 3: Håndtering af elever der udfordre det sociale miljø.....	2
Punkt 4: Styrkelse af almen området.....	2
Punkt 5: Retningslinjer for sygemeldinger.....	3
Punkt 6: Magtanvendelser - se indhold (ønsker oversigt med).....	3
Punkt 7: Forslag til mødedatoer 2024.....	4
Punkt 8: Retningslinjer for fraværsprocent.....	4
Punkt 9: Evt.....	4

## **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

Mål: Godkendelse af dagsorden

Tovholder: Rasmus Andreassen

Referat:

Godkendt, men med ønske om at drøfte kørselsgodtgørelse og Evovia.

## **Punkt 2: Orientering fra ledelse, medarbejdere og øvrige MED-udvalg m.fl. samt nyt fra HMU**

Mål: Orientering fra ledelse, medarbejdere og øvrige MED-udvalg m.fl. samt nyt fra HMU

Tovholder: Rasmus Andreassen

Referat:

Medarbejder

- Overenskomstforhandlingerne 24 starter snart
- Hovslund- og Hellevad Børneunivers har ansat nye ledere
- Fjordskolens indskoling og mellemtrin flytter, i uge 3 og frem til sommerferien, til Tinglev skole ifbm. nyt tag. De har nedsat et genhusningsudvalg som står for processen
- Der er TR og AMR konference den 1. februar 24

AMR

- Kørselsordningen - Intern Revision har fokus på hvornår der tildeles høj takst
- Der arbejdes med trivselsmåling
- Sygemeldings procedure fortolkes og anvendes meget forskelligt
- SafetyNet – formoder at registreringer fungerer godt på de fleste skoler, især de større skoler
- Fra AMR-gruppen er der et ønske om invitation til skoleledermøde

Ledersiden

- Første møde i gruppen "Sammen om skolen" har været holdt
- Skoleledergruppen har været på inspirationstur til Norge
- Der har været 2 temadage for skoleledere og afdelingsledere om AI og om Ledelse af de Strategiske mål
- Enkelte skoler kommer ud med et merforbrug på 4%
- Kim B. Mortensen stopper som leder på Sygehuskolen. Jens Boddum overtager lederopgaven som øverste leder

Emner der rører sig lige nu:

- Kvalitetsprogram for Folkeskoler. Regeringen har sendt et udspil til forhandling. Forhandlingerne starter op i det nye år
- Praktisk undervisning og større indflydelse til de større elever
- Mere indflydelse til Skolebestyrelser
- Et styrket læreværelse, drøftelse af PPR's rolle og sænkelse af klasseloft

### **Punkt 3: Håndtering af elever der udfordre det sociale miljø**

Mål: Drøfte hvordan vi håndtere elever der udfordre det sociale miljø

Tovholder: Rasmus Andreassen

Referat:

Punktet flettes sammen med punkt 4.

### **Punkt 4: Styrkelse af almen området**

Mål: Drøftelse om styrkelse af almen området

Tovholder: Rasmus Andreassen og Mads Lund

Referat:

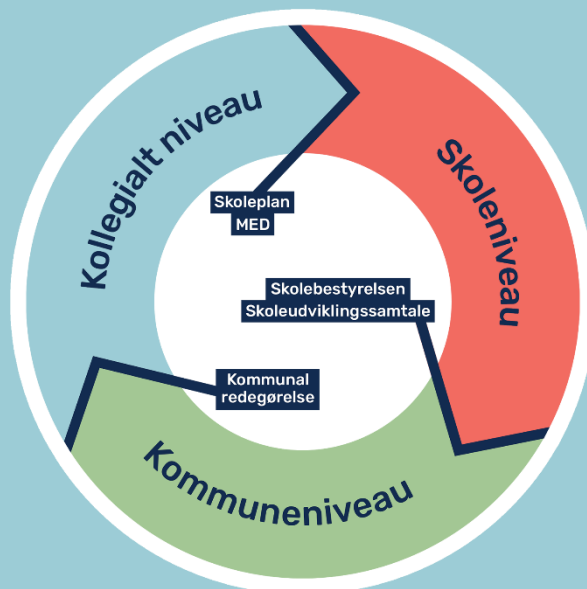
- Det politiske udvalg har afsat midler til styrkelse af almenområdet
- Fjordskolen tilbyder kurser mm. til skolerne. Derudover kan Fjordskolen deltage i klasseobservation med efterfølgende refleksion og dialog med lærer og ledelse
- Som følge af aldende elevtal er økonomien mindre
- Fremadrettet må effekten af minimumsnormering i børnehaver have en positiv indvirkning i skolen
- Inspirationsmateriale om emnet er vedhæftet



SKOLELEDER  
FORENINGEN

# SAMARBEJDE OM INKLUSION

– et inspirationsmateriale



## Indholdsfortegnelse

<b>Indledning: Hvorfor et inspirationsmateriale for samarbejdet om inklusion?</b> . . . . .	2
<b>Model: "Samarbejde om inklusion"</b> . . . . .	3
Hvordan fungerer modellen? . . . . .	4
<b>Kollegialt niveau.</b> . . . . .	6
Organisering . . . . .	6
Didaktik og pædagogik . . . . .	7
Deltagelsesbetingelser . . . . .	8
Klassefællesskabet/forældresamarbejdet. . . . .	9
<b>Skoleniveau.</b> . . . . .	11
Organisering . . . . .	11
Didaktik og pædagogik . . . . .	12
Sammenhænge i elevens hverdag. . . . .	14
Forældresamarbejde . . . . .	15
Arbejds miljø . . . . .	16
<b>Kommuneniveau</b> . . . . .	18
Organisering . . . . .	18
Sammenhæng mellem ambitioner og resurser . . . . .	20
Lokalt tema . . . . .	21

## Indledning: Hvorfor et inspirationsmateriale for samarbejdet om inklusion?

Dette materiale skal understøtte det lokale samarbejde om inklusion. Formålet er at fremme drøftelser og aftaler om centrale temaer. Dette skal sikre, at skolens parter samarbejder om de væsentlige faktorer, der skal til for at skabe en skole for alle elever. En skole der både sikrer elevernes ret til deltagelse i de faglige og sociale fællesskaber og tilgodeser lærernes mulighed for at lykkes med en undervisning, der når den enkelte og fællesskabet.

Materialet er formuleret som en række spørgsmål, der skal føre til handlinger og dermed sikre, at ansvaret placeres på rette niveau. Samtidig skal spørgsmålene understøtte, at man på alle niveauer oplever, at arbejdet med inklusion er et fælles anliggende. Spørgsmålene er ment som inspiration til drøftelser og skal ikke forstås som en decideret facitliste.

Det er formålet, at spørgsmålene skal føre til mere holdbare forandringer. Beslutninger skal træffes tættest på eleven og derfor drøftes lokalt. Hvis der ikke kan findes holdbare lokale løsninger, skal problemer kunne bringes videre til dem, der kan tage ansvar og har beslutningskompetencen. Dette skal medvirke til, at ingen står alene med en opgave, de ikke kan løse. Det er væsentligt at inddrage øvrige relevante samarbejdspartnere tidligt i forløbet.

## Model: "Samarbejde om inklusion"

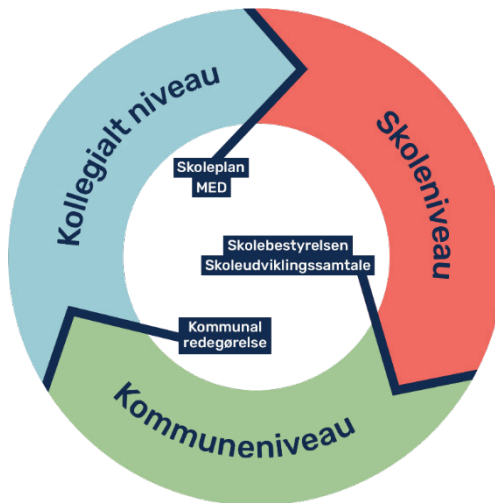
### SAMARBEJDE OM INKLUSION

#### Kollegialt niveau

Organisering  
Didaktik & pædagogik  
Deltagelsesbetingelser  
Klassefællesskabet/  
forældresamarbejdet

#### Kommuneniveau

Organisering  
Sammenhæng mellem  
ambitioner og resurser  
Lokalt tema



#### Skoleniveau

Organisering  
Didaktik & pædagogik  
Sammenhænge i  
elevens hverdag  
Forældresamarbejde  
Arbejds miljø



## Hvordan fungerer modellen?

Konkret er modellen opdelt i tre niveauer: Kollegialt niveau, skoleniveau og kommuneniveau.

- Kollegialt niveau: Spørgsmålene henvender sig til drøftelser mellem de fagprofessionelle omkring eleverne og drøftelser mellem lærere, TR, støttepersoner, vejledere og PPR
- Skoleniveau: Spørgsmålene henvender sig til TR, leder, TRIO, MED, AMR og skolebestyrelse
- Kommuneniveau: Spørgsmålene henvender sig til kredsen og forvaltningen

Til de tre niveauerne er der følgende temaer:

### **Kollegialt niveau**

- Organisering
- Didaktik og pædagogik
- Deltagelsesbetingelser
- Klassefælleskabet/forældresamarbejdet

### **Skoleniveau**

- Organisering
- Didaktik og pædagogik
- Sammenhænge i elevens hverdag
- Forældresamarbejde

- Arbejdsmiljø

### **Kommuneniveau**

- Organisering
- Sammenhæng mellem ambitioner og ressourcer
- Lokalt tema

Modellen er opbygget således, at den understøtter det lokale samarbejde om inklusion og adresserer de forskellige niveauer, der skal drøfte og tage stilling til, hvordan det i højere grad kan lykkes at skabe en inkluderende folkeskole.

Til hvert tema er der knyttet forskellige spørgsmål. Man kan således tilgå listen ved at vælge det niveau og det tema man vil drøfte og derefter arbejde med de spørgsmål, der er relevante. Hvert tema afsluttes med spørgsmål, som skal sikre det videre arbejde. Det er vigtigt, at man er opmærksom på at få lavet konkrete aftaler om, hvem der gør hvad.

Modellen skal ligeledes sikre en klar kobling til arbejdet med A20, fx skoleplan, kommunal redegørelse og drøftelse af skolens prioriteringer. Ligeledes er det vigtigt at medtænke de formelle fora som fx skolebestyrelsen og i forbindelse med skoleudviklingssamtalen.

## Kollegialt niveau

Det kollegiale niveau er tænkt som drøftelser i teamet, kollega til kollega og kollega til TR og AMR.

- Organisering
- Didaktik og pædagogik
- Deltagelsesbetingelser
- Klassefællesskabet/forældresamarbejdet

## Organisering

Omhandler hvilke muligheder, rammer og vilkår, teamet har for at organisere undervisning og andre fællesskaber for alle elever i klassen.

### Spørgsmål til Organisering:

- 1) Hvordan samarbejder vi om inklusion i klassen?
- 2) I hvilke fora drøfter vi, hvordan vi arbejder med inklusion?
- 3) Hvilke undervisningsformer fungerer i hverdagen – for den enkelte elev og for klassen?
- 4) Hvordan understøtter vi den enkelte elevs deltagelse i klassens faglige og sociale fællesskaber?
- 5) Mangler vi tiltag, viden eller redskaber?

- 6) Hvordan fungerer samarbejdet med relevante parter – forældre, PPR, vejledere? Skal noget justeres/igangsættes?
- 7) Er der forhold for enkelte elever, som med fordel kan ændres?
- 8) Er der strukturer, fx skemaer, mødemuligheder mv. i hverdagen, der henholdsvis understøtter eller modarbejder vores arbejde med inklusion?
- 9) Hvilken viden om vores organisering skal vi handle på, og hvem skal inddrages?

#### Det videre arbejde med organisering:

Hvis vi oplever, at organiseringen kan forbedres til gavn for inklusionen: Hvem skal inddrages? Hvad kan vi selv gøre? Hvem kan hjælpe os?

## Didaktik og pædagogik

Dette tema omhandler undervisning og de lærerfaglige metoder, vi bruger i arbejdet med at styrke inklusion.

### **Spørgsmål til Didaktik og pædagogik**

- 1) Hvordan fungerer undervisningen i klassen?
- 2) Hvordan arbejder vi med, at klassen oplever, at teamet er samstemt i forhold til didaktik og pædagogik?

- 3) Har alle elever god mulighed for at bidrage og være med?
- 4) Hvilke didaktiske og pædagogiske greb anvender vi med henblik på at skabe inkluderende undervisning?
- 5) Hvordan er vores rammer og kompetencer til at møde elevens forskellige behov og forudsætninger for at lave differentieret undervisning til gavn for alle elever i klassen?
- 6) Hvilke didaktiske og/eller pædagogiske tiltag bør igangsættes?
- 7) Skal andre, fx vejledere/PPR, inddrages?

#### Det videre arbejde med didaktik og pædagogik:

Hvis vi oplever, at didaktik og pædagogik kan forbedres til gavn for inklusionen: Hvem skal inddrages? Hvad kan vi selv gøre? Hvem kan hjælpe os?

## Deltagelsesbetingelser

Det handler om, at de rette betingelser er til stede, for at eleverne kan få den undervisning, de har krav på.

#### **Spørgsmål til Deltagelsesbetingelser:**

- 1) Hvordan er elevernes muligheder for deltagelse i faglige og sociale fællesskaber?

- 2) Hvilken viden om elevernes deltagelse skal vi handle på, og hvad skal vi gøre?
- 3) Hvordan lykkes vi i arbejdet med at gennemføre undervisning med en høj grad af deltagelse for alle elever?
- 4) Hvordan arbejder vi med kvaliteten af elevernes uformelle fællesskaber, fx frikvarterer?
- 5) Hvilke handlemuligheder/pædagogiske og didaktiske greb vurderer vi, skal til, for at elevernes deltagelse styrkes?
- 6) Hvilke muligheder har vi i den aktuelle situation?
- 7) Hvilke kompetencer har eller mangler vi i forhold til løfte opgaven?
- 8) Hvilken viden om elevernes deltagelse skal videre til andre (og til hvem)?

#### Det videre arbejde med deltagelsesbetingelser:

Hvis vi oplever, at organiseringen kan forbedres til gavn for inklusionen: Hvem skal inddrages? Hvad kan vi selv gøre? Hvem kan hjælpe os?

### Klassefællesskabet/forældresamarbejde

Et stærkt klassefælleskab er et godt fundament for at kunne lykkes med inklusion. Her spiller forældresamarbejdet en vigtig rolle for at understøtte klassens fælleskab.

**Spørgsmål til Klassefællesskabet/forældresamarbejdet:**

- 1) Hvordan fungerer klassefællesskabet?
- 2) Hvordan er stemningen i klassen?
- 3) Hvad kendetegner klassens fælles kultur?
- 4) Hvordan er trygheden i klassen?
- 5) Hvordan arbejder vi med at styrke klassefællesskabet?
- 6) Er der viden om klassefællesskabet, som kræver vores opmærksomhed?
- 7) Hvordan fungerer vores forældresamarbejde?
- 8) Hvilke muligheder har vi for at styrke forældresamarbejdet - har vi de rette redskaber og kompetencer?
- 9) Hvordan inddrager vi forældrene i arbejdet med klassefællesskabet?
- 10) Er der viden om klassens dynamikker, der skal videre til andre - forældrene, ledelsen, PPR?

**Det videre arbejde med klassefællesskabet:**

Hvis vi oplever, at klassefællesskabet kan forbedres til gavn for inklusionen: Hvem skal inddrages? Hvad kan vi selv gøre? Hvem kan hjælpe os?



## Skoleniveau

På skoleniveauet henvender spørgsmålene sig til samarbejdet mellem ledelse, TR, AMR og skolebestyrelsen.

- Organisering
- Didaktik og pædagogik
- Sammenhænge i elevens hverdag
- Forældresamarbejde
- Arbejdsmiljø

## Organisering

Skolens organisering omhandler blandt andet lærernes arbejdstid, fagfordeling, elevernes skemaer, adgang til kollegial sparring, adgang til støttesystemer, adgang til ledelsesmæssig sparring mv. Tydelig og meningsfuld organisering fremmer et inkluderende undervisningsmiljø. Det er derfor vigtigt, at skolen er bedst muligt organiseret i forhold til at sikre, at inklusion kan lykkes.

### **Spørgsmål til Organisering:**

- 1) Hvordan bruger vi skolens vejledere?



- 2) Kan vi organisere elevernes skoledag, således at der opstår færre konflikter i timerne og i frikvartererne?
- 3) Hvordan arbejder vi med, at opgaverne er ligeligt fordelt og at procedurerne for fordelingen er kendt af alle?
- 4) Hvordan understøtter den fysiske indretning af skolen arbejdet med inkluderende undervisning?
- 5) Har vi skemalægning, der tilgodeser inklusion? Fx få-lærer/klasselærer/forskudte frikvarterer/lektionslængde osv.?
- 6) Hvordan og efter hvilke principper er vores undervisning organiseret, fx skolens brug af co-teaching, støtte i og uden for klassen, mellemformer mv.

#### Det videre arbejde med organisering:

Hvis vi oplever, at organiseringen af skolen kan forbedres til gavn for inklusionen: Hvem skal inddrages? Hvad kan vi selv gøre? Hvem kan hjælpe os?

## Didaktik og pædagogik

God og motiverende undervisning er altafgørende for, at alle elever trives fagligt og socialt. Nedenstående spørgsmål skal understøtte, at alle relevante parter på skolen får drøftet arbejdet med didaktik og pædagogik.

**Spørgsmål til Didaktik og pædagogik:**

- 1) Hvem på skolen har særlig viden og kompetencer om specialpædagogik og inkluderende undervisning?
- 2) Hvordan sikrer vi, at den viden, man har på skolen, er tilgængelig for alle?
- 3) Hvilke beredskaber har vi, hvis lærere oplever, at de ikke kan lykkes med inklusion? Har vi en kompetenceudviklingsplan?
- 4) Hvordan sikrer vi, at vi har en fælles kultur og tilgang til eleverne på skolen?
- 5) Hvordan skaber vi rum for, at der på skolen er god mulighed for at drøfte pædagogik og didaktik, der tilgodeser alle elever?
- 6) Hvordan spiller skolens værdiregelsæt og ordensregler sammen med vores undervisningspraksis?
- 7) Hvordan sikrer vi, at skolebestyrelsens arbejde understøtter pædagogik og undervisningspraksis?
- 8) Hvordan kobler vi specialpædagogisk viden og kompetencer til almenundervisningen?

**Det videre arbejde med didaktik og pædagogik:**

Hvis vi oplever, at didaktik og pædagogik kan forbedres til gavn for inklusion: Hvem skal inddrages? Hvad kan vi selv gøre? Hvem kan hjælpe os?

## Sammenhænge i elevens hverdag

Sammenhænge i elevens hverdag handler om, hvordan skolen kan være med til at skabe balancer og sammenhænge i elevens liv, således at indsatser ikke spænder ben for hinanden. Elevernes hverdag foregår på tværs af og i samspil med hjemmet, skolen, fritid mv., og må derfor forstås og fungere sammen.

### Spørgsmål til Sammenhænge i elevens hverdag:

- 1) Hvordan sikrer vi, at de indsatser, der bliver sat i gang, ikke virker modsatrettet? Hvordan sikrer vi, at de indsatser, der bliver sat i gang, er koordinerede og spiller sammen med elevens familie- og fritidsliv, så de ikke virker modsatrettede?
- 2) Hvordan sikrer vi, at børns og forældres perspektiver og viden inddrages?
- 3) Hvordan sikrer vi, at lærerens viden om og vurdering af eleven indgår i de relevante sammenhænge?
- 4) Hvordan sikres det, at vikarer og nyansatte kender eleverne og de igangværende tiltag/deres behov?
- 5) Hvordan understøtter vi den nødvendige vidensdeling i overgange- og generelt på skolen?

Det videre arbejde med Sammenhænge i elevens hverdag:

Hvis vi oplever, at sammenhænge i elevens hverdag kan forbedres: Hvem kan hjælpe os? Hvad gør vi? Hvad skal videre til et andet niveau?

## Forældresamarbejde

Et stærkt skolehjemssamarbejde er en betydelig faktor for at kunne lykkes med inklusion. De næste spørgsmål er rettet mod skolens drøftelser af, hvordan forældresamarbejdet fungerer.

- 1) Hvilke principper, retningslinjer og aftaler har vi på skolen med henblik på forældresamarbejde?
- 2) Hvordan inddrager vi forældrene? Hvilken rolle har vi som skole?
- 3) Hvordan inddrager skolen forældrenes perspektiver på samarbejdet?
- 4) Hvordan sikrer vi på skolen, at alle lærere og pædagoger har mulighed for at arbejde professionelt med forældresamarbejde?
- 5) Hvilket beredskab har vi, hvis forældresamarbejdet er svært?
- 6) Hvordan arbejder vi med forventningsafstemning mellem skole og hjem?

### Det videre arbejde med forældresamarbejde:

Hvis vi oplever, at forældresamarbejdet kan forbedres: Hvem skal inddrages? Hvad kan vi selv gøre? Hvem kan hjælpe os?

## Arbejds miljø

Hvis lærerne oplever, at undervisningen ikke lykkes pga. af inklusionsudfordringer, vil det påvirke arbejdsmiljøet. Det er derfor helt centralt, at modellen indeholder spørgsmål, der knytter sig til lærernes arbejdsmiljø, således at skolens sikkerhedsgruppe AMR/leder på forhånd har drøftet og tager hånd om arbejdsmiljøet på skolen.

### **Spørgsmål til Arbejds miljø:**

- 1) Hvordan håndterer vi høje følelsesmæssige krav i arbejdet?
- 2) Har vi de nødvendige kompetencer til at kunne håndtere høje følelsesmæssige krav?
- 3) Hvordan håndterer vi modstridende krav i arbejdet?
- 4) Er skolens værdiregelsæt og ordensregler kendt af alle?
- 5) Hvilket beredskab har vi i forhold til forebyggelse, håndtering og opfølgning (psykisk førstehjælp)?
- 6) Er alle lærere bekendt med skolens voldspolitik?
- 7) Hvordan sikrer vi, at vikarer og andre kender skolens beredskaber?

- 8) Hvordan registrerer vi og efterbehandler trusler, vold og magtanvendelser?
- 9) Er alle på skolen klædt på til at arbejde forebyggende med henblik på at undgå vold og trusler?

Det videre arbejde med arbejdsmiljø:

Hvilke handlinger har jeres drøftelser givet anledning til?  
Hvem skal inddrages? Hvad kan vi selv gøre? Hvem kan hjælpe os?



## Kommuneniveau

På dette niveau er det tanken, at skolens lokale parter, fx lærerkredse og skolelederforening drøfter spørgsmålene med forvaltningen, kommunalpolitikere og de øvrige centrale parter om skolen. Det er også på dette niveau, at blandt andet PPR kunne deltage i drøftelserne.

- Organisering
- Sammenhæng mellem ambitioner og resurser
- Lokalt tema

### Organisering

Organisering på kommuneniveau omhandler blandt andet adgangen til støttefunktioner i kommuner, samarbejdet mellem forvaltningerne, samarbejdet mellem skoler og forvaltning samt hvordan man har en kommunal opmærksomhed på inklusionsområdet.

#### **Spørgsmål til Organisering:**

- 1) Hvordan arbejder vi med inklusion i skolevæsenet?

- 2) I hvilke fora drøfter vi kommunens organisering i forhold til inklusion?
- 3) Hvordan sikrer vi, at man på alle skoler har god mulighed for at arbejde med inklusion?
- 4) Har vi kendskab til skoler i kommunen, hvor der er forhold, som udfordrer inklusionen? Fx høj personaleomsætning, mange ikke uddannede lærere eller manglende trivsel blandt eleverne.
- 5) Hvor kan skolerne få hjælp fra kommunens side, hvis de har brug for sparring eller ændrede vilkår?
- 6) Hvordan sikrer vi, at organiseringen bedst muligt understøtter praksis?
- 7) Har vi en tydelig organisering for arbejdet med inklusion? Ved alle hvem der har ansvar for hvad? Og har alle kendskab til beslutningsprocedurerne?

Det videre arbejde med organisering:

Hvis vi oplever, at organiseringen kan forbedres: hvem kan inddrages? Hvad kan vi selv gøre? Hvem kan hjælpe os?



## Sammenhæng mellem ambitioner og resurser

Som et led i arbejdet med inklusion drøftes der, med udgangspunkt i temaet Sammenhæng mellem ambitioner og resurser, i hvilket omfang, de professionelle i skolen har mulighed for at løfte opgaven.

### **Spørgsmål til Sammenhæng mellem ambitioner og resurser:**

- 1)** Hvordan sikrer vi, at intentionerne i vores (kommunens) politikker på skoleområdet er mulige at realisere inden for rammerne?
- 2)** I hvilke fora drøfter vi, hvordan vi skaber sammenhæng mellem ambitioner og resurser om at sikre at inklusion i folkeskolen fungerer lokalt?
- 3)** Hvordan understøtter vi fra kommunalt niveau, at alle børn har god mulighed for at deltage i sociale og faglige fællesskaber?
- 4)** Hvordan sikrer vi sammenhæng på tværs af institutioner fx børnehave og skole, skole og fritidstilbud?
- 5)** Hvordan sikrer vi, at børn i vanskeligheder får rettidig og den rette hjælp?
- 6)** Er PPR og andre støttefunktioner hensigtsmæssigt organiseret?
- 7)** Hvordan understøtter vi de professionelle samarbejde med familierne?

- 8) Hvilke barrierer i arbejdet med at etablere rammerne for inklusion kan vi identificere?
- 9) Hvordan sikrer vi, at alle børn kan gå i folkeskolen (inkl. specialskole)?

Det videre arbejde med "Sammenhæng mellem ambitioner og resurser":

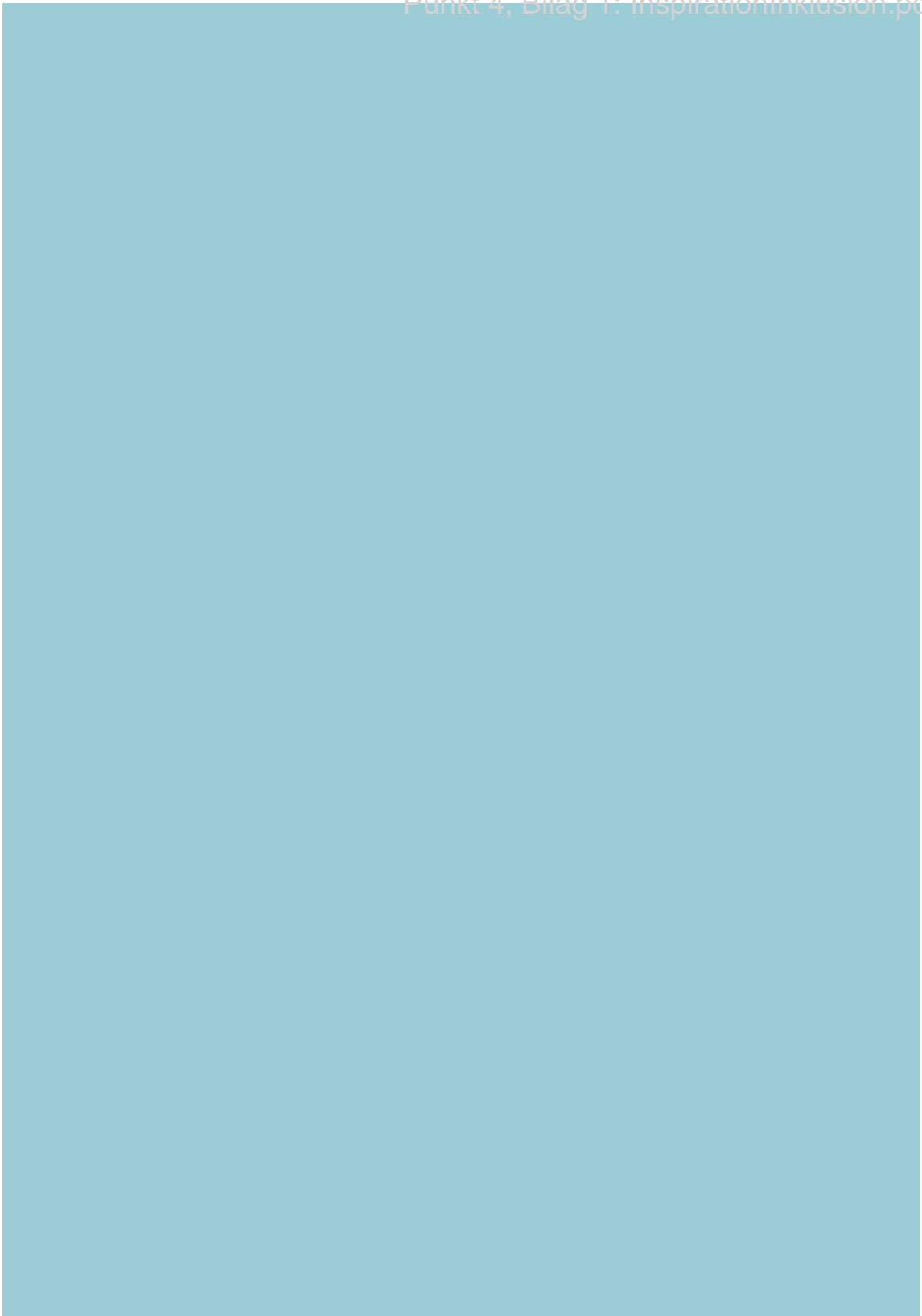
Hvis vi oplever, at sammenhængen mellem ambitioner og resurser kan forbedres: Hvem kan inddrages? Hvad kan vi selv gøre? Hvem kan hjælpe os?

## Lokalt tema

Dette tema omhandler de fokusområder og temaer, som i lokalt i kommunen er mest optaget af.

### **Spørgsmål til Lokalt tema:**

- 1) Hvad er vi som samlet kommunalt niveau mest optaget af vedrørende inklusion? – og hvorfor?
- 2) Hvordan sikrer vi, at vi ved, hvad der fylder mest i organisationen?
- 3) I hvilke fora lytter vi til praksis?
- 4) Hvad gør vi med den viden, som vi får?





**SKOLELEDER  
FORENINGEN**

## **Punkt 5: Retningslinjer for sygemeldinger**

Mål: Drøftelse af retningslinjer for sygemeldinger. Punkt fra sidste møde

Tovholder: Rasmus Andreassen

Referat:

- Retningslinjerne skal drøftes i Lokal-MED, hvor der aftales hvordan man syge- og raskmelder sig
- Kommunen er startet op med Evovia. Programmet er et værktøj til lederne, der hjælper med sygemeldingerne

## **Punkt 6: Magtanvendelser - se indhold (ønsker oversigt med)**

Mål: Drøftelse af lovlig kontra ulovlig magtanvendelse samt en opgørelse over indberettet magtanvendelser

Tovholder: Dorrit Knudsen

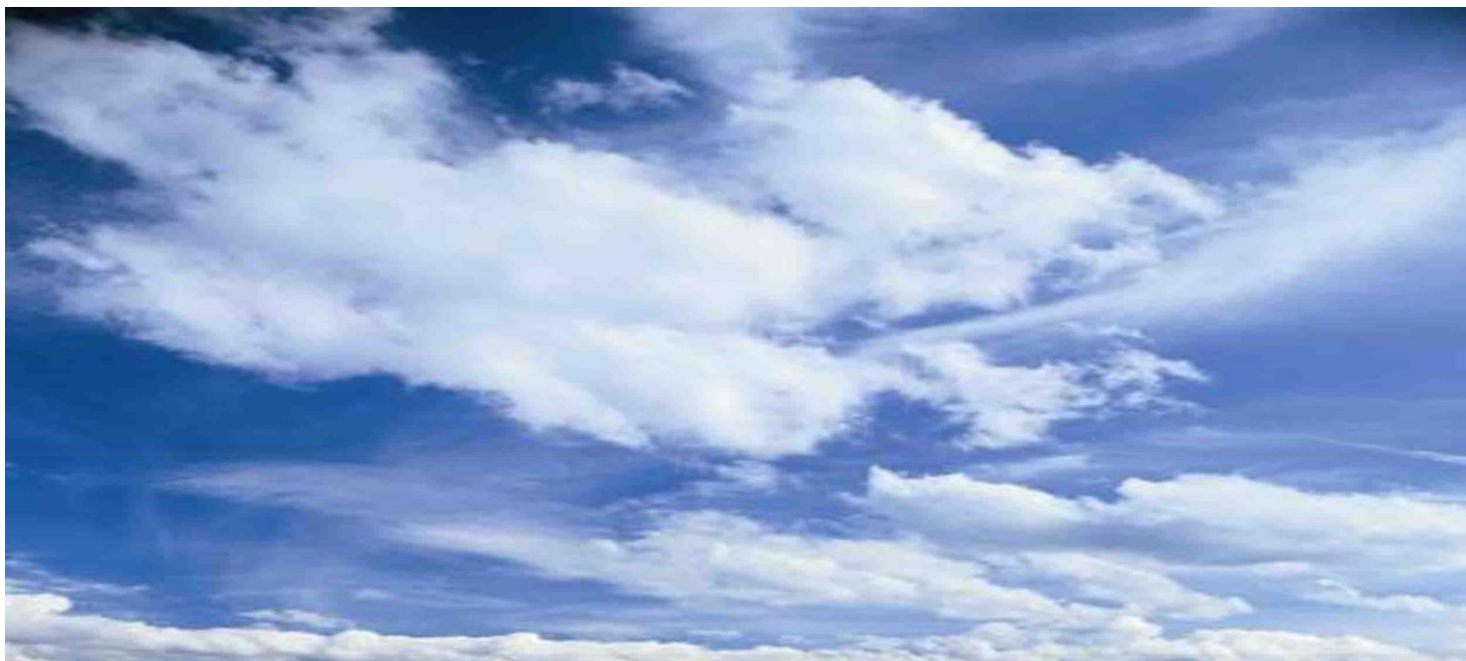
Referat:

På skoleområdet, i Aabenraa Kommune, er registrering lagt ud til decentral enheder. Jens Boddum, leder af Fjordskolen fortalte om hvordan en mulig opbygning/regelsæt kunne se ud.

I henhold til bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen, er det skolens leder der har ansvaret for at registrere hændelsen.

Det er skolelederens ansvar at samle op på hændelsen.

Område-MED nedsætter et udvalg bestående af Claudia og Lene, som udarbejder et udkast/oplæg til kommunens medarbejderportal. Udkastet drøftes på kommende møde. Område-MED er "kun" vejledende og derfor skal materialet være til inspiration og oplysning.



Aabenraa  
Kommune 

# **RETNINGSLINIER FOR MAGTANVENDELSE I DAGINSTITUTIONER I AABENRAA KOMMUNE**

Februar 2010  
Revideret juni 2021



## Indledning

Retningslinierne er udarbejdet for at skabe en ensartet praksis for administrationen af magtanvendelse i institutionerne. Samtidig skal de ses som et redskab til egenkontrol i arbejdet med at reflektere over og udvikle institutionens pædagogiske praksis.

### I dette blad

2	Indledning
2	Overordnede principper
3	Hvad må man ikke?
3	Lovlig magtanvendelse
4	Indberetning af magtanvendelse
6	Kommunens opgaver
7	Dialog og erfaringsopsamling

### Retningsliniernes formål er

- at sikre, at barnet får den hjælp, som pågældende har krav på.
- at kvalitetssikre, videreudvikle og koordinere den pædagogiske indsats.
- at magtanvendelse følges op med tiltag både i forhold til barnet og til medarbejderen.

### Retningsliniernes mål er

- at undgå eller begrænse magtanvendelse til et absolut minimum.
- at systematisere, analysere og opsamle erfaringer i videreudviklingen af det pædagogiske arbejde og arbejdsmiljøet.
- at synliggøre tilfælde af magtanvendelse.
- at overveje og formidle handlemuligheder og metoder i overensstemmelse med formålet samt minimere psykosociale risikofaktorer til gavn for barnet og medarbejderne.

---

*Magtanvendelse skal  
under alle  
omstændigheder altid  
følges op med  
tryghedsskabende tiltag.*

---

## Overordnede principper

Magtanvendelser er som udgangspunkt ikke tilladt. Konfliktsituationer skal altid søges løst ved hjælp af pædagogiske midler og metoder, og i dialog med barnet. Magtanvendelse kan aldrig anvendes som pædagogisk værktøj. En dårlig "bemandings-situation" eller dårligt humør hos medarbejderen kan aldrig undskylde magtanvendelse.

Hvis anvendelse af pædagogiske midler og metoder ikke kan løse situationer, og *fysisk magtanvendelse* bliver aktuel, gælder *det* mindste indgrebs princip. Det vil sige, at magtanvendelsen skal afpasses den konkrete situation og være så skånsom og kortvarig som muligt.

Magtanvendelse skal under alle omstændigheder altid følges op med:

- tryghedsskabende tiltag i forhold til barnet
- orientering til forældremyndighedsindehaveren
- tilbud om samtale/ supervision med medarbejderen.

## Hvad må man ikke?

Retningslinierne vedrørende magtanvendelse tager sigte på at beskytte børnene og på at udvikle institutionens pædagogiske metoder.

Der er følgende forbud

- *ydmygende, hånende eller anden nedværdigende behandling.*
- *legemlig afstraffelse.*
- *fysisk magtanvendelse*, bortset fra de i kapitlet "Lovlig magtanvendelse" nævnte undtagelsesbestemmelser.

---

*Det er derfor vigtigt, at den enkelte institution løbende drøfter og kritisk reflekterer over omgangs- og samværsforme.*

---

Psykiske magtmidler

De generelle forbud mod magtanvendelse over for børn retter sig ikke kun mod anvendelse af fysiske magtmidler, men også mod brug af psykiske og ofte mindresynlige magtmidler.

Det er ofte lettere at kontrollere overholdelsen af forbuddet mod fysisk magtanvendelse end forbuddet mod psykisk magtanvendelse. Det skyldes blandt andet, at håndteringen af forbuddet mod psykisk magtanvendelse især stiller krav til den enkelte institutions normer for, hvordan man omgås hinanden i hverdagen. Det gælder ikke mindst de måder, som medarbejderne taler til, med og om børnene på, ligesom omgangstonen imellem medarbejderne også har betydning.

Det er derfor vigtigt, at den enkelte institution løbende drøfter og kritisk reflekterer over omgangs- og samværsformen, således at kulturen i institutionen hele tiden afspejler de gældende normer på området.

## Lovlig magtanvendelse

Undtagelserne fra forbuddet mod anvendelse af magt beskrives nedenfor. Alle andre typer magtudøvelse er *forbudte*.

Tre undtagelser, som kan være lovlig magtanvendelse, er:

- Fastholdelse
- Føreren til et andet opholdssted
- Nødværgehandlinger

Generelle betingelser for lovlighed

Magtanvendelsen / nødværgehandlingen:

Skal være afpasset forholdene i den enkelte situation, må ikke gå ud over det strengt nødvendige, og skal være så lempelig og kortvarig som mulig (*det mindste indgrebs princip*). Det må altid bero på et konkret skøn, om situationen gør det nødvendigt at gribe ind med de lovlige magtmidler. Barnets alder, udviklingsniveau og aktuelle følelsesmæssige situation vil være væsentlige elementer i denne vurdering.



## RETNINGSLINIER FOR MAGTANVENDELSE I DAGINSTITUTIONER I AABENRAA KOMMUNE

### Specielle betingelser

Ud over de generelle betingelser for lovlighed gælder nogle specielle betingelser for de 3 typer af magtanvendelse, nemlig:

#### Specielt om fastholdelse og føren til et andet opholdssted:

Fastholdelse og at føre barnet til et andet opholdssted kan i øvrigt kun være lovlig, hvis fastholdelsen sker, fordi barnet udviser en sådan adfærd, at fortsat ophold i fællesskabet er *uforsvarligt*, eller derved forhindres i at skade *sig selv eller andre*. *Uforsvarligt* skal forstås bogstaveligt. Det vil sige, at det ikke er nok, at fortsat ophold i fællesskabet er irriterende, forstyrrende eller provokerende.

#### Specielt om nødværgehandlinger:

Nødværgehandlinger kan i øvrigt være lovlige, hvis handlingerne sker for at *modstå eller afværge* vold mod sig selv eller andre, brandstiftelse, tingsbeskadigelse eller blufærdighedskrænkelse og handlingerne står i rimeligt forhold til det, der søges opnået.

Medarbejderens vurdering af, at der foreligger en sådan situation, kan bygge på tidligere erfaringer med samme barn om, at det på dette tidspunkt ikke er muligt verbalt at afværge en truende situation. Det vil i så fald være vigtigt, at den tidligere erfaring er beskrevet i indberetningen.

## Indberetning af magtanvendelse

Magtanvendelse skal indberettes til [dagtilbud@aabenraa.dk](mailto:dagtilbud@aabenraa.dk) ved udfyldelse skemaet om "indberetning af magtanvendelse".

### Ulovlig magtanvendelse

Hvis der foreligger begrundet mistanke om en ulovlig magtanvendelse, orienteres Dagtilbud straks og der indsendes skema om hændelsen hurtigst muligt. Lederen skal give den implicerede medarbejder en kopi af indberetningen og orientere forældremyndighedsindehaveren. Hvis den implicerede part er institutionens leder, skal en medarbejder indberette direkte til forvaltningen.

En medarbejder, der har været impliceret i, har overværet eller har begrundet mistanke om en ulovlig magtanvendelse, har pligt til at give sin forklaring til institutionens leder senest dagen efter episoden.

### Almindelige klageregler

Magtanvendelse på en institution kan påklages til kommunen, som er tilsynsmyndighed.

Det er Dagtilbud, der behandler klager over magtanvendelse. Hvis en klage fremsættes over for en medarbejder på institutionen, skal institutionen derfor videresende klagen til Dagtilbud. Er en klage mundtlig, skal den medarbejder, der modtager klagen, lave et notat om klagen og indsende dette.

### Behandlingen af en klage til kommunen

Dagtilbud anmoder institutionslederen om en *udtalelse* og institutionslederen får samtidig en kopi af klagen.

Institutionslederen eller den, som lederen bemyndiger dertil – skal *hurtigst muligt* foretage en *undersøgelse*, der omfatter:

en samtale med barnet, hvis det er muligt, samtale med de medarbejdere, der har kendskab til de forhold, der klages over, samtale med mulige vidner til episoden. Der skal udfærdiges et notat om de pågældende samtaler. Institutionslederen sender notatet til Dagtilbud med:

sin udtalelse, sin indstilling, en skriftlig redegørelse fra den medarbejder, der har kendskab til de forhold, der klages over, og henvisning til en eventuel indberetning af magtanvendelse.

Når klagesagen er tilstrækkelig belyst, træffer Dagtilbud begrundet afgørelse i sagen og sender klageren og institutionen et *sva*r inden 3 uger.

*Denne procedure gælder også i forhold til øvrige klager om institutioner, som kommunen modtager fra forældre eller andre.*

---

*En medarbejder, der har været impliceret i, har overværet eller har begrundet mistanke om en ulovlig magtanvendelse, har pligt til at give sin forklaring til institutionens leder senest dagen efter episoden.*

---

## Kommunens opgaver

Det er kommunens opgave – via Dagtilbud at

- føre tilsyn med institutionerne, gennemgå de skemaer om indberetning af magtanvendelse, som institutionslederne indsender, og følge op på dem.

Nedenfor er angivet, hvordan Dagtilbud løser de pågældende opgaver.

### Tilsynet

I forbindelse med det generelle tilsyn i institutionerne kan magtanvendelse og hvordan institutionen arbejder med tryghedsskabende tiltag tages op.

### Indberetning om magtanvendelse

Dagtilbud gennemgår skemaer om magtanvendelse og den pædagogiske konsulent holder en opfølgende samtale med institutionslederen - evt. personale.

For hver enkelt indberetning:

- kontrollerer Dagtilbud, at indberetningen indeholder / er ledsaget af de nødvendige oplysninger,
- kontrollerer Dagtilbud, at forældremyndighedens indehavere er orienteret om episoden,
- i de episoder, hvor institutionslederen er impliceret, skal stedfortræderen eller en anden relevant person sørge for indberetningen.

---

*Dagtilbudsreaktion på  
en ulovlig  
magtanvendelse  
afhænger af den  
konkrete situation.*

---

### Ulovlig magtanvendelse

Dagtilbud gennemgår som udgangspunkt alle indberetninger om ulovlig magtanvendelse inden 3 hverdage.

Dagtilbuds reaktion på en ulovlig magtanvendelse afhænger af den konkrete situation. Der er en bred vifte af reaktionsmuligheder. De spænder *fra* anmodning om, at institutionen på et personalemøde diskuterer, hvordan en lignende situation kan undgås for fremtiden, *over* pålæg til den implicerede medarbejder om at ændre pædagogisk praksis og *til* ansættelsesretlige tiltag i forhold til den ansatte.

Hvis Dagtilbud vurderer, at en konkret ulovlig magtanvendelse kan føre til ansættelsesretlige tiltag i forhold til den ansatte skal kommunens personalekontor og medarbejderens tillidsrepræsentant inddrages i sagen.

## Dialog og erfaringsopsamling

En løbende systematisk dialog og erfaringsopsamling omkring magtanvendelse stiller krav til såvel den enkelte institution som til Dagtilbud.

Den enkelte institution må fortløbende reflektere over udøvelse af magt og unddragelse af ansvaret for den nødvendige styring.

Den enkelte institution må løbende samle op på sine erfaringer for til stadighed at kunne kvalificere institutionens pædagogiske praksis.

Dagtilbud må være i dialog med institutionerne med henblik på den generelle erfaringsopsamling. Institutioner og Dagtilbud må i fællesskab arbejde for en fortløbende kvalificering af håndteringen af magtanvendelse og udvikling af pædagogiske redskaber.

### Dialog og erfaringsopsamling – Dagtilbud

Et vigtigt led i forebyggelse og kvalificering af arbejdet omkring magtanvendelser er viden - og erfaringsopsamling. Denne viden og erfaring kan blive brugt til at kvalitetssikre, videreudvikle og koordinere den pædagogiske indsats og vil være et punkt i Dagtilbuds løbende dialog med institutionerne. I forbindelse med kommunens løbende tilsyn kan Dagtilbud tage initiativ til at drøfte magtanvendelse med den enkelte institution. Drøftelsen har blandt andet til formål:

- at indsamle viden om antal og typer af indberettede episoder i den enkelte institution.
- at indsamle viden og få indsigt i dilemmaerne i arbejdet med magtanvendelse.
- at drøfte eventuelle ændringsforslag til retningslinjerne på området,
- at indsamle viden og erfaringer om den pædagogiske praksis på området i institutionen.
- at indsamle informationer om, hvordan institutionerne bruger de erfaringer, de har fået i forbindelse med magtanvendelse.
- at redegøre for institutionens efteruddannelsesaktiviteter i forbindelse med magtanvendelse.
- at drøfte kommende efteruddannelsesbehov i institutionen/kommunen.

Derudover kan den pædagogiske konsulent efter behov deltage i personalemøder eller indgå i anden løbende dialog med institutionen.

### Kursus og efteruddannelse

Institutionslederen må være opmærksom på, hvilke behov og muligheder der er for efteruddannelse af medarbejderne.

## Dialog og erfaringsopsamling - på institutionerne

Behovet for løbende dialog og erfaringsopsamling omkring brugen af magtanvendelse vil være en naturlig aktivitet i institutionen, i bestræbelserne på at lære af sine erfaringer og til stadighed at arbejde på at kvalificere den pædagogiske praksis.

Bearbejdning af magtanvendelse er et fælles personaleanliggende og bør inddrage hele personalegruppen.

Nedenfor ses forslag til spørgsmål, der kan inspirere til at etablere en åben dialog. Spørgsmålene er også tænkt som et redskab til erfaringsindsamling og *egenkontrol*, med henblik på en fælles faglig refleksion og udvikling af institutionens samlede praksis.

### Når magtanvendelse har fundet sted

- Hvilke pædagogiske overvejelser kan ligge bag medarbejderens handling?
- Hvilke etiske og moralske overvejelser kan ligge bag medarbejderens handling?
- På hvilken måde er handlingen fremmende / hæmmende for barnets udvikling?
- På hvilken måde er handlingen fremmende / hæmmende for medarbejderens faglige og personlige udvikling?
- På hvilken måde har medarbejderen kommunikeret med barnet op til og under handlingens udførelse?
- På hvilken måde var andre medarbejdere en del af hændelsen?
- På hvilken måde var andre børn en del af hændelsen?
- Hvilke tryghedsskabende tiltag er handlingen fulgt op med?
- Hvilken støtte er medarbejderen tilbudt?
- Hvilken opfølgning har der været i forhold til forældrene?
- Hvilken opfølgning har der været foretaget i forhold til evt. andre børn, der har overværet episoden?
- Hvordan ansvarliggøres alle medarbejderne i processen?

### Hvordan arbejder I med dialog og erfaringsopsamling omkring magtanvendelse?

- Hvilke særlige mål har institutionen arbejdet med i forhold til kulturen /omgangstonen inden for det seneste år?
- Hvilke erfaringer med håndtering af konfliktsituationer har været med til at ændre jeres praksis?
- Hvilke situationer kunne være endt med magtanvendelse, men gjorde det ikke? Hvorfor?

### Udvikling af fælles forståelse:

- Hvad forstår I ved tryghedsskabende tiltag?
- Hvordan forstår I begrebet magtanvendelse?
- Hvordan forstår I magt i relation til omsorg?
- Hvordan forstår I begrebet nødværge?

### Dialog omkring institutionens generelle tendenser:

- Hvor mange magtanvendelser er indberettet inden for det seneste år?
- Hvordan inddrager I hele personalet?
- Hvor ofte har I, inden for det seneste år, måttet udøve *nødværge*?
- På hvilken måde blev de konkrete situationer fulgt op over for børnene?
- På hvilken måde blev konkrete situationer fulgt op over for medarbejderen?
- Hvordan oplevede I forvaltningens opfølgning?
- Hvordan er jeres kultur præget af magtanvendelse?
- Hvordan vil I beskrive jeres omgangsform/kommunikation?
- Hvordan vil I beskrive jeres psykiske miljø?
- Hvordan tror I børnene oplever det psykiske miljø?
- Hvad vil I gøre mere af?
- Hvad vil I gøre mindre af?

## **Punkt 7: Forslag til mødedatoer 2024**

Mål: Godkendelse af mødedatoer 2024

Tovholder: Rasmus Andreassen

27. februar 24

21. maj 24

10. september 24

12. november 24

Alle møder er om tirsdagen og holdes på Rådhuset i Aabenraa.  
Formøde fra 8.00-8.45 og efterfølgende møde til 11.30

Referat:

Godkendt

## **Punkt 8: Retningslinjer for fraværsprocent**

Mål: Drøftelse af retningslinjer for fraværsprocenten

Tovholder: Rasmus Andreassen

Referat:

På Område-MED på Dagtilbudsområdet er fraværsprocenten med på hvert møde, dette er også et ønske på skoleområdet. Der opfordres til, at hver enkelt skole har fokus på procenten.

Fremadrettet drøftes punktet med Mads og Dorrit.

## **Punkt 9: Evt**

Evt.

Ved besøg af Intern Revision, har de påpeget kørsel til høj takst.  
Skolerne har tildelt/godkendt ud fra, at al kørsel i egen bil, hvis der ikke stilles en tjenestebil til rådighed, er til høj takst. Dette påpeger Intern Revision.

Dorrit oplyste at hun ville tage sagen med i HMU.