



Inklusion og eksklusion

Af Marianne Grønbæk og Jonas Pors

Inklusion synes tæt på at være 'en sandhed' forstået på den måde, at alle skal gå ind for og arbejde med inklusion, og alle skal inkluderes. Når ordet 'inklusion' anvendes i de organisationer, vi arbejder med, synes der at være opstået en vis indforståethed, man fristes til at sige ensidighed, mht. ordets betydning. Dette er vel i sig selv en udfordring jævnfør ordets egen mening, da ordet således i sig selv ekskluderer andre betydninger, der kan tillægges begrebet. Ligeledes kan begrebets indbyggede normativitet, dét at vi alle ser begrebet som et gode, skygge for og hindre en refleksivitet om begrebet.

Selvfølgelig er betydningen afhængig af organisationen, og dermed varierer den også lidt i forskellige kredse. Alligevel kan det opleves, som om ordet har tendens til samme betydning i f.eks. børneinstitutioner, grundskoler, andre skoler, teams, grupper og i fællesskaber: alle skal inkluderes, og det er de voksne, der har ansvaret for at dette sker. Man kan måske tale om at inklusion er blevet et pædagogisk middel og nogen steder også blevet den pædagogiske 'bibel'. Alle har gået på de samme kurser.

For at bevare en mere undersøgende og reflekterende tilgang til ordet inklusion og dets betydning kan vi opstille ordets modsætning. I den systemiske tankegang er en af grundpillerne, at vi kun kan tale om et ord og dets betydning, fordi vi samtidig arbejder med og taler om samme ords modsætning. Mod-sætningen til 'inklusion' kunne være 'eksklusion'.

Som konsulenter kommer vi mange forskellige steder, og det er interessant at følge, hvordan man i de forskellige organisationer skaber sin egen indforståede mening og betydning af ordet. Fælles for alle de organisationer, vi kommer i, synes at være, at 'inklusion' for alvor er sat på dagsordenen. Ledelserne tager det meget alvorligt, at der arbejdes med og er lagt planer for inklusion for børnene i disse organisationer. Der er uddannet inklusionspædagoger og -lærere, der har dette ansvarsområde. Samtidig synes der at være mindre opmærksomhed på, hvorvidt der også arbejdes med inklusion af os blandt medarbejdere og ledere. I denne artikel er der fokus på inklusion, hvor fagpersoner arbejder med inklusion i relation til de børn og elever m.m., de arbejder med.

(Fortsættes på side 2)

Modsætningen til inklusion: eksklusion fortjener derfor lidt mere opmærksomhed. Det synes som om 'inklusion' er blevet 'det rigtige' og dermed sandheden, og eksklusion er derfor blevet 'det forkerte' og det, vi skal væk fra. For at bevare diversiteten og være loyal overfor at det er med ordene, vi skaber vores virkelighed, opstilles modsætningen på en semantisk polaritet:

Inklusion

Eksklusion

I en stor institution valgte lederen i arbejdet med inklusion, som pædagogisk middel, at bede alle medarbejdere om i en kort periode at skrive, hvad de mente var godt ved inklusion og ved eksklusion. Hun hængte 2 sole op: én med inklusion skrevet i midten og én med eksklusion skrevet i midten. Alle medarbejdere skulle skrive på solene indtil næste møde.

Naturligt nok kom der mange streger på solen med inklusion og væsentligt færre på solen med eksklusion. Blot ved at synliggøre det ubevidste, skaber lederen større refleksion og rummelighed. Man kan sige at lederen sågar selv er inkluderende for 'det modsatte'.

Så kommer spørgsmålet om, hvad der er godt ved begge ender af polariteten. Adspurgt svarede en gruppe fagpersoner:

Inklusion

Eksklusion

Godt:

Alle kan bidrage med noget
Alle bliver en del af et fællesskab
Accepterer forskelligheder
Genkendelsens glæde
Kender samspillet regler
En livsbetingelse
Udvikler os i mødet med andre
Omgivelserne rykker sig for mig
Vi lærer af andres 'anderledeshed'
Vi rettes mod at være rummelige
At vi kan bruge hinandens styrker
Man tager den andens perspektiv
Åbner for nytænkning
Skaber større forståelse og accept for andre
Skaber ny glæde
Skaber rummet
Skaber identiteten
Skaber sproget
Skaber gruppefølelsen
Selvværd
Selvsikkerhed

Godt:

Skaber inklusion
Skaber plads til individet
Giver plads til individualitet
Fokus på egne ressourcer
Tid og rum til at være alene
Får andre til at holde sig væk
Mulighed for at blive set
Mulighed for at se / opleve nyt
Mærker at man kan selv
Roen til at se og lære
Mulighed for en til en kontakt
Mulighed for at sige fra
Mulighed for at opdage nyt
Skaber større forståelse og accept for en selv
Skaber rummet
Skaber identiteten
Skaber sproget
Skaber individfølelsen
Selvværd
Selvsikkerhed

TAK til de adspurgte fagpersoner. De har forsøgt at gøre sig mange tanker om disse to ord og deres betydning. Fagpersonernes forståelser af ordene 'inklusion' og 'eksklusion' kan kun inspirere til at dyrke begge ord mere. I de svar vi har modtaget er inklusion forklaret som det retfærdige, det vi alle til enhver tid skal stræbe mod. Og samtidig er svarene på 'eksklusion' præget af, at det blot er en station før inklusion, altså inden inklusionen tager over.

(Fortsættes på side 3)

Formålet med ovenstående polaritet er at skabe mere refleksion over ordene og det, vi ønsker at skabe og gøre med ordene. For at give mere mening til arbejdet med inklusion, kan bevidstheden om det modsatte, eksklusion, være vigtig i forholdet til at arbejde nuanceret og bevidst med til stadighed at reflektere over det, vi gør. Bevidstheden om at det modsatte af inklusion, eksklusion, også kan have noget godt i sig, kan inspirere til en større bevidsthed og flere refleksioner i arbejdet med inklusion. Nedenfor vil vi derfor kort diskutere, hvad begrebet inklusion indebærer ved at opstille det overfor dets direkte, men nødvendige modsætning, nemlig eksklusion.

Spørgsmålet er, hvordan man i sit arbejde med andre mennesker og sig selv kan være endnu mere tro mod, at 'eksklusion' ikke bare er en vej til inklusion, men en nødvendig 'partner' for at skabe den inklusion, hele Danmark p.t. synes at være forpligtet på.

Inklusion

Inklusion forudsætter for det første, at vi har et individ og en gruppe. Inklusionen opstår, når individet, på den ene eller anden måde, indlemmes i gruppen. Gruppen kan være et mere eller mindre formelt fællesskab. I dette tilfælde en klasse, skole, organisation, team, klike osv. Ligeledes kan inklusion og herved eksklusion være en del af en kategorisering indenfor et givent fællesskab; evt. en gruppe af fagligt og/eller socialt stærke eller svage elever. Der kan selvsagt ligeledes være mere eller mindre formelle og uformelle medlemskaber af en gruppe. Et individ kan på papiret være en del af en organisation, klasse etc. men subjektivt føle sig udenfor, ligeledes kan medlemskabet være fleksibelt i den forstand, at det er situationelt. Med andre ord kan et individ i nogle situationer være inkluderet i et fællesskab og ekskluderet i andre situationer. Kort sagt skal man skelne imellem formelt og uformelt medlemskab og inklusion. Ligeledes er det nødvendigt at påpege, at grupper og fællesskaber opstår i kontrast til andre grupper og fællesskaber. Således står skoler, organisationer osv. i modsætning til andre og lignende grupper. Selvfølgelig kan man være medlem af flere fællesskaber på samme tid, men fællesskaber, og den identitet et givent fællesskab medfører, kan ligeledes ekskludere medlemmet fra andre fællesskaber. F.eks. er man typisk kun tilknyttet én skole, arbejdsplads osv. Ydermere kan det tænkes, at inklusion i et klasseværelse forårsaget af læreren, kan betyde eksklusion fra individets gruppe i skolegården. Med andre ord kan de identitetsmarkører, såsom dygtig og flittig elev, der indikerer tilhørsforhold til en gruppe, stå i modsætning til andre identitetsbærende markører såsom at lave drengestreger og ballade osv., der ligeledes kan have en identitetsmæssig relevans for det pågældende individ.

Som indikeret ovenfor kan handlemåder, handlemønstre og bestemte væremåder være udslagsgivende for inklusion i et fællesskab. Herved bliver det relevant at spørge, hvorledes og af hvem de udslagsgivende karaktertræk og handlemåder defineres og bestemmes. Med andre ord, på hvilke præmisser foregår indlemmelsen og integration i et fællesskab? Kræver det en assimilering af det nye individ til det bestående fællesskabs kultur? Er der tale om et komplementært forhold, hvor individet indlemmes netop pga. af sine anderledes karaktertræk? Sat på spidsen kan man stille spørgsmålet, om det er gruppen eller individet der tilpasses, for at opnå forenelighed?

Hvilket fællesskab skal der inkluderes i og på bekostning af hvilke andre fællesskaber sker dette?
Hvordan foregår inklusionen? På hvilke præmisser? Integration? Assimilering? Komplementering?
Hvilke markører, fysiske, symbolske samt handlingsmæssige, er styrende for inklusionen?
Hvem definerer disse markører og således, hvem der er inde og ude?

Pointen er her at forsøge at nuancere og fordre refleksion om begrebet inklusion.

Inklusion og eksklusion

Eksklusion synes at være det, vi ikke vil. Men når vi tager på os, at vi arbejder med inklusion, er vi så ikke også med til at ekskludere? Er det at tale om dem, vi ønsker skal inkluderes, ikke ekskluderende i sit udgangspunkt?

Vores måde at tale om inklusion i et fællesskab kan i sig selv være eksklusion af det fællesskab barnet / eleven er en del af. En historie fortalt af en nu 18-årig pige kan eksemplificere ovenstående:

Der fortælles om pigen, at hendes mor døde af en alvorlig sygdom, da pigen var tre mdr. gammel. Siden da har faderen taget sig af pigen. Faderen har haft skiftende forhold, og dermed har der været forskellige mennesker i pigens liv. Systemet bliver alvorlig bekymret, da faderen tager pigen, sin daværende kæreste og hendes børn med på en tur i hestevogn i et år. Da pigen kommer hjem til DK og byen, er tanken, at hun skal inkluderes i nye fællesskaber og i skolesystemet.

Pigen fortæller, at hendes far er den, der har taget sig af hende, og at de har et godt fællesskab. Det, at han tog hende og kæresten og hendes børn med på turen med hestevogn i et helt år, var en af de bedste og mest trygge perioder i hendes liv. Da hun kommer hjem til DK og byen, skal hun ind i fællesskaber, der for hende ikke rummer de samme værdier, som hun har sammen med faderen. Og det fællesskab, de har haft på turen, er ikke velanskrevet i kammeratskabskredsen, kommunen og skolen.

Historien er videre, at to lærere (vejledere) på skolen inviterede pigen og faderen til en samtale med VækstModellen. Årsagen var at pigen lige havde været i en større uoverensstemmelse med andre elever. Denne samtale var med til at ændre pigens opfattelse af, hvad hun tænkte, ville og skulle. Hun er i dag i lære og anvender selv VækstModellen i sit eget liv. Men det er endnu en historie, der er i gang med at blive fortalt i en anden sammenhæng.

En anden historie er fortalt af to lærere i grundskolen. Den handler om en elev i 5. klasse, der hellere ville lege end at være med i undervisningen. Da undervisning er noget alle elever skal være med til, var der ansat ekstra støtte til at holde eleven inde i undervisningen. Læreren beskriver det som om der er en usynlig elastik mellem legen og eleven – hver gang det lykkes de voksne at få eleven med til undervisningen, trækker elastikken eleven tilbage til legen. Denne 'systematik' havde været en praksis igennem længere tid. Og de historier, der gik om drengen og lærernes tanker om inklusion, gik alle i retning af at få eleven med i undervisningen.

Lærerne fortæller videre, at de gik på et kursus i VækstModellen, og der blev de inspireret til at forsøge at anvende VækstModellen næste gang de skulle holde møde om eleven. Her kunne lærerne kun finde én ting, eleven var god til: at lege. Det tog de alvorligt og arbejdede videre med, hvilke muligheder de kunne se, hvor eleven kunne lege mere og godt. Aftalerne kom i hus, og så fortæller lærerne en måned efter, at eleven var begyndt at komme til undervisningen. To måneder senere fortalte lærerne, at eleven nu var så meget tilstede i undervisningen, at det var lærerne, der opfordrede eleven til at gå ud og lege.

Eksemplerne viser, at vi hver gang vi forsøger at inkludere, kan vi også være midt i at ekskludere. Og det må vi forholde os til. VækstModellen kan anvendes til at håndtere inklusion / eksklusion. VækstModellen med sin struktur kan anvendes, fordi den respekterer forskellige tanker, meninger og holdninger. I samtalen udveksles holdninger og historier, og dette synes at være med til at frembringe historierne og dermed forståelserne af 'fællesskaber'. Det at blive mere interesserede i hinandens forståelser, tanker og opgave vores egne sandheder skaber i sig selv i samtalen en oplevelse af inklusion, som ikke bare er et socialt fællesskab med andre, men måske i langt højere grad er et tanke-fællesskab, hvor det er tilladt at have forskellige tanker og holdninger. Med andre ord defineres det fællesskab, som inklusionen sker ind i gennem samtalen, i plenum og bliver hermed mere spiseligt for alle parter.

Afsluttende

Når vi taler om inklusion, kan det være befordrende for selvrefleksionen at sætte fokus på nedenstående semantiske polariteter:

Jeg inkluderer

Jeg inkluderes



Jeg ekskluderer

Jeg ekskluderes



Læseren kan her selv tage sine positioner på linjerne og reflektere over, hvordan *det, jeg ønsker at gøre*, hænger sammen med *det, jeg gør*. Derved kan man selv sætte fokus på, hvilke positioner man selv tager og dermed ens egen indflydelse på valgene og på processerne.

Denne artikel skal ikke ses eller forstås som et opgør med eller kritik af, dét at arbejde med inklusion som sådan. Formålet har været at opfordre til debat og refleksion om et begreb og en værdi, som bliver mere og mere centralt. Dette er vigtigt, da inklusion, som vi har beskrevet, er uundgåeligt forbundet med eksklusion på den ene eller anden måde.