



Forskningsrapport om bemanning og organisering av PPT

Stortingsmelding 6.

- Tettere på enkeltbarn/enkeltelever
 - Tettere på den enkelte barnehage/skole
 - Mere systemrettet arbeid – førhenvisning
 - Færre enkeltvedtak
-
- Overta flere av Statped sine oppgaver
 - Opprette eget senter for forskning på spesialpedagogikk og inkludering. (Sped.Aims)

Tett på – tidlig innsats og inkluderende
felleskap i barnehage, skole og SFO



Bestilling fra Utdanningsforbundet

- Nordlandsforskning
- Bemanning
- Organisering
- Kompetanse
- En synliggjøring av dagens situasjon
- PP-tjenestens kapasitet



Ulik organisering

- Hovedvekten av PP-tjenestene (vel seks av ti) er plassert i enhet for oppvekst, sammen med barnehage og skole. To av ti er plassert i enhet for barn- og familie, mens en liten andel var organisert sammen med helse og omsorg.
- En av ti tjenester inngår i andre typer organisatoriske konstellasjoner blant annet Tjenesteutvikling 0-24, Familie og helse, Oppvekst og helse, Ressurssenter og direkte under kommunaldirektør.
- Tjenestens plassering i det kommunale eller fylkeskommunale hierarkiet varierer også, men det mest vanlige (nesten halvparten) var plassering i en seksjon eller avdeling hvor det er ett ledernivå mellom PP-tjenesten og kommunen/fylkeskommunens sentraladministrasjon

Den interne organiseringen av arbeidet følger to hovedprinsipper for hvordan kompetanse og personell brukes.

- Den ene halvparten av tjenestene dekker hele oppvekstløpet fra barnehage til videregående skole, mens den andre halvparten, hvor de største tjenestene inngår, har delt arbeidsoppgaver inn i spesifikke team.
- Alder ser ut til å være det mest sentrale organisatoriske prinsippet for teaminndeling. Det vil si at fagansatte har sine arbeidsoppgaver knyttet enten til barnehager eller til skoler. Teaminndeling etter geografi eller fagområde er også vanlig.
- I tjenester som var delt inn etter mer enn ett prinsipp, var kombinasjon av alder og geografi mest hyppig.

Er organisering og bemanning tilpasset krav og forventninger?

- Organiseringen av PP-tjenesten virker jevnt over hensiktsmessig for å kunne være «tett på» og for å kunne bistå barnehager og skoler i deres kompetanseutvikling.
- En av ti ledere ga uttrykk for at organiseringen *ikke* er hensiktsmessig for å utføre sakkyndige vurderinger.
- Og godt og vel en av tre antyder at organiseringen ikke er hensiktsmessig for å overta oppgaver som følge av Statped's nedskalering. Her er det lite forskjeller å spore etter antall fagårsverk
- De minste tjenestene kommer ut med lavest skår på spørsmålet om organiseringen er hensiktsmessig for å bistå skoler og barnehager i deres kompetanseutvikling
- Tjenester med flest årsverk skårer svakest i svar på spørsmålet om organiseringen er hensiktsmessig for arbeid med sakkyndige vurderinger.

Er organiseringen av tjenesten hensiktsmessig for å kunne være «tett på»?

- Her er det særlig tjenester med 6-10 fagårsverk som vipper i negativ retning.
- I intervjuene pekte ledere for enkelte kommunale og interkommunale PP-tjenester på at sammenslåing av fylker og/eller etablering av egen fylkeskommunal PP-tjeneste, hadde hatt uheldige konsekvenser.
- Det kom frem at et likeverdig tilbud til alle skoler og barnehager hadde vært utfordrende å få til i enkelte interkommunale tjenester med store geografiske avstander.
- Det samme gjaldt for noen kommunale tjenester etter sammenslåing av kommuner.
- Ansatte i enkelte PP-tjenester i intervjuutvalget hadde imidlertid fast arbeidssted på skolene. Dette ble erfart som en nyttig organisatorisk løsning for blant annet å kunne være «tett på».

Samarbeid

- Faste møter mellom PP-tjenesten og skoler er vanlig både i grunnskoler og i videregående skoler.
- Det samarbeides også med skoler om enkeltelever, uavhengig av skoleslag.
- Andelene som oppgir at de bidrar til kompetanseutvikling (8/10) og organisasjonsutvikling (6/10) i skolene er imidlertid noe lavere enn for arbeid med enkeltelever. (men likevel relativt høy)
 - Det kan for eksempel handle om utvikling i hvordan skolen organiserer seg som helhet og om organisering rundt elever med særlige behov.
 - Hva som regnes som henholdsvis skolens ansvar og kompetanseområde og PP-tjenestens ansvar og kompetanseområde, kan derfor variere.

Det kan også tenkes at skolene i mindre grad etterspør bistand fra PP-tjenesten om hvordan de kan utvikle organisasjonen i møte med elever med særlige behov, og at dette gjenspeiles i ledernes svar på dette spørsmålet

Samarbeid

- Faste rutiner for samarbeid mellom PP-tjenesten i kommune/bydel og fylkeskommunal PP-tjeneste ser ut til å være utbredt.
- Svarfordelingen tyder likevel på at noen PP-tjenester har et forbedringspotensial innenfor dette området.
- Mangel på faste samarbeidsrutiner kan også henge sammen med store geografiske avstander mellom enkelte av tjenestene, - som igjen kan virke hemmende for møtevirksomheten.
- En slik tolkning støttes av data fra intervjuundersøkelsen.

Bemanning

- Lederes vurderinger av bemanningen i PP-tjenesten skiller seg på vesentlige punkter fra deres vurderinger av organiseringen.
- De aller fleste ga uttrykk for at bemanningen ikke er tilstrekkelig til å utføre oppgaver som å være «tett på», utføre sakkyndighetsvurderinger og å ivareta barnehager og skolars veiledningsbehov.
- Unntaket var å ivareta brukeres medvirkning. Her ga flertallet (seks av ti) uttrykk for at bemanningen var tilstrekkelig.
- Det var imidlertid størst enighet om at bemanningen ikke er tilstrekkelig til å overta oppgaver som Statped har hatt.

Bemanning etter tjenestetørrelse

- En tydelig tendens går i retning av at de største tjenestene i utvalget rapporterer størst grad av underbemanning, enten det er snakk om bemanning til oppgaver som å være «tett på» eller å utføre sakkyndighetsvurderinger.
- Det er litt lavere forskjeller på svar som går i negativ retning på spørsmålene om bemanningen er tilstrekkelig for å ivareta barnehager og skolars veiledningsbehov. (men fremdeles en høy andel)
- Det kan hende at de største tjenestene er svakest bemannet per elevtall, og at forskjellene kan forstås innenfor den rammen.
- Samlet sett er det lave andeler som gir uttrykk for at bemanningen er tilstrekkelig for å ivareta oppgaver som følge av Statpeds nedskalering.

Oppsummering Bemanning

- Spørreskjemaundersøkelsen inkluderer godt og vel halvparten av landets PP-tjenester.
- Den viser at det finnes likhetstrekk og forskjeller mellom tjenester både på tvers av størrelse og innenfor tjenester av tilnærmet lik størrelse.
- Forhold knyttet til bemanning ser imidlertid ut til å være utfordrende på tvers av tjenestestørrelse
- **De fleste lederne oppgir at bemanningen er utilstrekkelig til å utføre lovpålagte oppgaver som sakkyndige vurderinger og å bidra til kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling i barnehager og skoler.**
- Bemanningsutfordringer ser ut til å være særlig utbredt med tanke på å ta over oppgaver som Statped har hatt.
- PP-tjenestene som inngår i studien, ser jevnt over ut til å være bemannet med velkvalifisert personell, selv om studien viser at det skorter noe på kompetanse innenfor visse lovpålagte oppgaver.
- For noen tjenester kan det se ut til at det som manglet av fagkompetanse, kunne bli veid opp av nærhet og mulighet til å være «tett på» skoler og barnehager.

- Noen ledere på kommunalt nivå uttrykte misnøye med at fylkeskommunen hadde etablert egen PP-tjeneste som erstatning for tjenesten som hadde vært gjennomgående for grunnskole og videregående skole.
- Ledere for fylkeskommunale tjenester som hadde foretatt en slik omorganisering, var derimot fornøyd med valget om å splitte PP-tjenesten for de to skoleslagene.
- Fylkeskommunale PP-tjenester var representert i begrenset grad i studien.
 - Det finnes imidlertid forskjeller mellom oppgaver knyttet til barnehager og grunnskoler på den ene siden og til videregående skoler på den andre siden, som det har vært utfordrende å fange opp innenfor rammene for denne studien.
- Det burde derfor med fordel ha vært gjennomført en egen studie bare av de fylkeskommunale PP-tjenestene

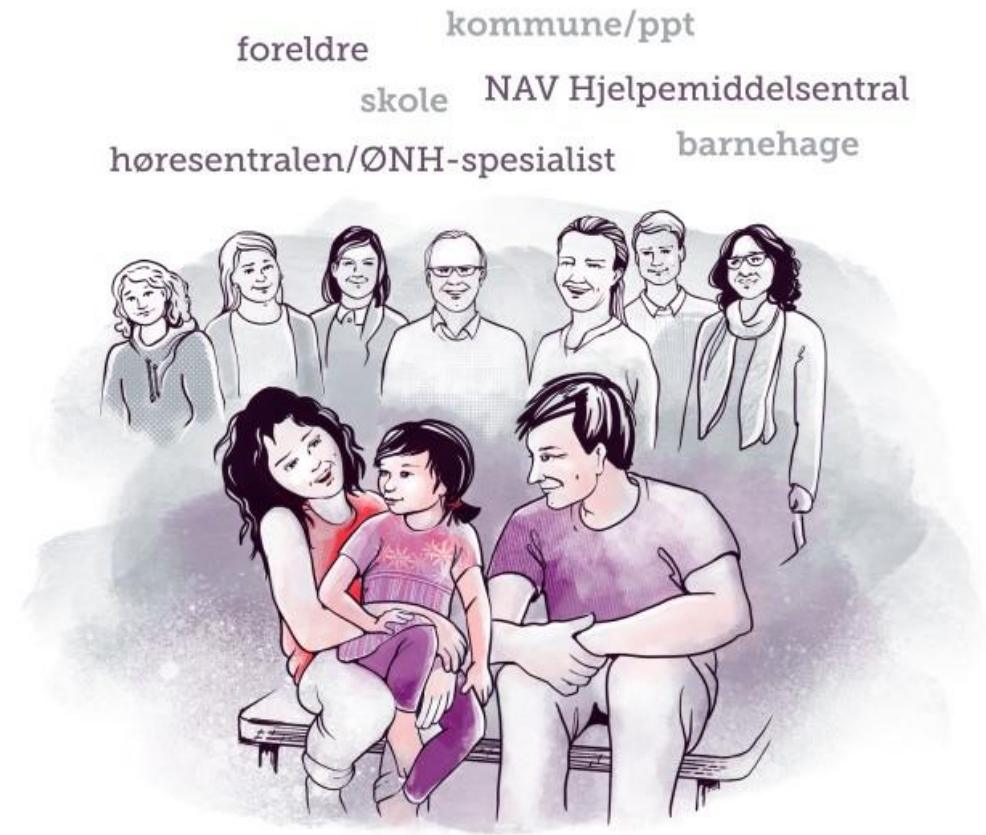
Stortingsmelding 6 – kompetanse og bemanning

- I Meld. St. 6 (2019-2020) legges det betydelig vekt på at kompetansen i PP-tjenesten må heves i forbindelse med Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis og den pågående nedskaleringen av Statped.
- Basert på formuleringer i denne meldingen kan det se ut til at det først og fremst skal satses på å styrke kompetansen blant eksisterende personell. - Det er i alle fall ikke nevnt eksplisitt at antall fagårsverk med fordel kunne styrkes for med det å heve kompetansen samlet sett.

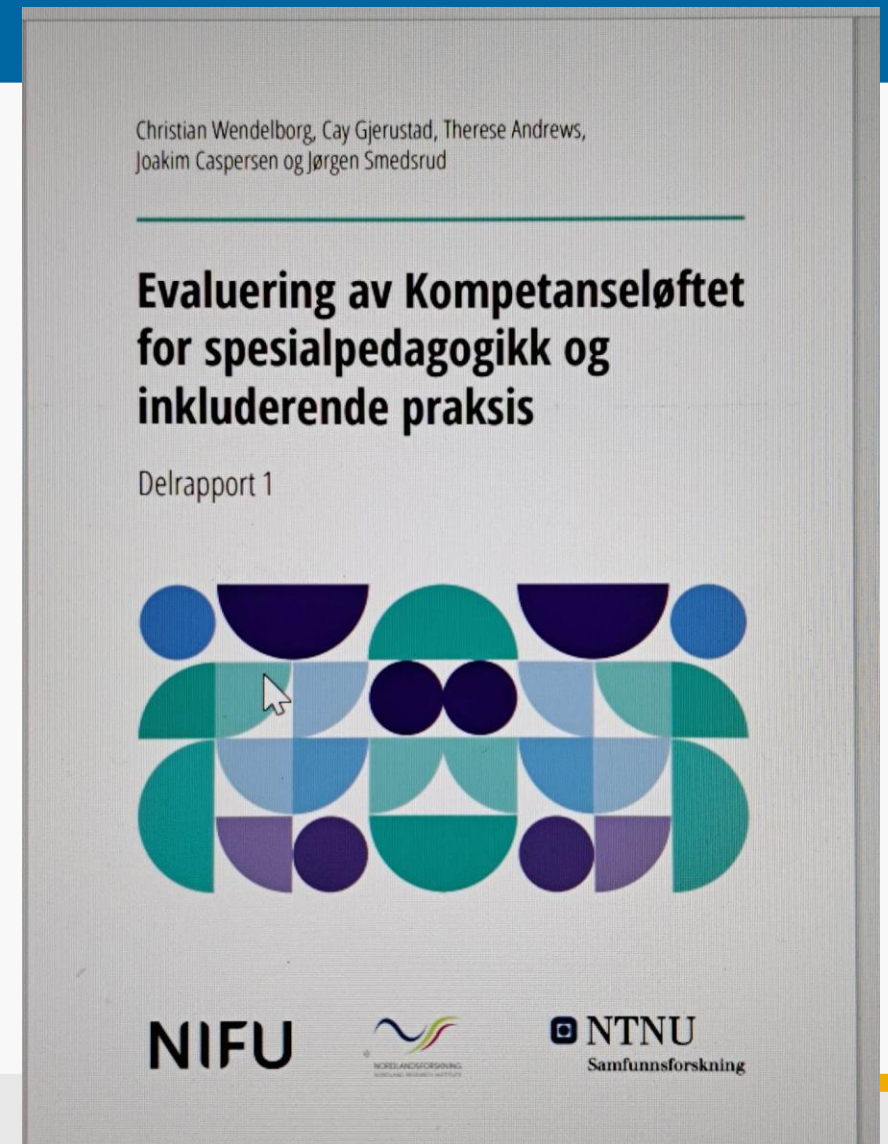


Kompetanseløftet

- Angår hele laget rundt barnet
- Hjelpen tettere på
- Kompetanse løftes ut til kommunene
- Statped nedtrekk 150-200 millioner



- Foreløpig:
 - UH fått forholdsmessig stor del av kaka
 - Relativt lite til de som jobber tett på barna
 - Statpeds rolle oppleves som uklar
 - Vanskelig å vite hva som forventes av kompetanse i den enkelte kommune/enhet



Spørsmål til videre arbeid

- Hvilke konsekvenser får det for barnehage og grunnskole når PPT ikke oppfyller mandatet?
- Hvordan kan vi synliggjøre PPT og støttesystemene på en bedre måte?
- Hvordan skal fylkesstyret Trøndelag jobbe videre med bemanning i PPT?
- Ivaretar vi dette området tilstrekkelig i våre politiske dokumenter?