

Rapport - Utredning PPT, Inderøy kommune

vurdering av nåværende tjeneste og mulige fordeler/ulemper ved en eventuell ny organisering av PP-tjenesten

Friskgården Stod A/S v/Mari J. Ryen har bistått med prosessledelse og utformet rapporten på vegne av ei arbeidsgruppe bestående av:

Navn	Rolle	Til stede på samlinger
Unn Elisabeth Tronstad Kristiansen	Leder PPT	Alle
Lena Holmen	PPT	Alle
Ingrid Bardal	PPT	Alle
Liv Inger Næss	Forebyggende plan Inderøy	Alle
Maria Saxhaug	Spes.ped-koordinator Inderøy-U	Alle
Anita Singsås	Styrer Røra bhg	Alle
Siri Falch,	Forebyggende miljøteam Inderøy	Alle
Siv Mari Kolstad	Leder helsestasjonen Inderøy	1 og 3
Kari Fjerstad	Prosjektleder BTI Inderøy	1 og 3
Allan Lønvik	HTV Utdanningsforbundet	1 og 2
Ann Kristin Gamlemshaug,	Rektor Røra skole	1
Nina Hermann	Kommunepsykolog Inderøy	2 og 3

Arbeidsgruppas mandat: *Bidra til et godt beslutningsgrunnlag i en vurdering om Inderøy kommune er bedre tjent med å ha PPT i egen organisasjon enn dagens interkommunale organisering.*

Kommentar til vedtakstekst: «Kommunestyret mener det er viktig at tjenester som PPT og logoped er til stede ved skolene» - Arbeidsgruppa påpeker viktigheten av tett samarbeid også i- og med barnehager – med tanke på økt fokus på forebyggende og tidlig innsats.

Arbeidsprosess: Workshops med diskusjoner i mindre grupper og i plenum: 11.05, 31.05 og 21.06. Rapport sendt ut til deltakerne for innspill og tilbakemeldinger før ferdigstilling.

Analyseverktøy: SWOT-analyse med utgangspunkt i dagens tjeneste, supplert med mulige fordeler og ulemper ved en evt. ny organisering

Informasjon: I tillegg til arbeidsgruppas vurdering, inkluderes informasjon fra *Kompetansekartlegging for bedre tverrfaglig innsats, KORUS 2021* i denne rapporten.

Det er i tillegg utarbeidet flere kartleggingsrapporter, og oppsummeringer etter undersøkelser, gruppearbeid og prosesser internt og tverrfaglig, som kan være relevant for beslutningsgrunnlaget. For mer informasjon om dette arbeidet, eller andre rapporter, kontakt Kari Fjerstad, prosjektleder BTI og PPT v/leder Unn Elisabeth Tronstad Kristiansen

Vurderinger og analyse er gjort med utgangspunkt i diskusjoner omkring:

- Mål og mandat for PPT:
 - På individnivå: Vurdere behov for spesialpedagogisk undervisning i skole, spesialpedagogisk hjelp i barnehage, samt å skrive sakkyndig vurdering etter lov.
 - På systemnivå: Veiledning, kompetanseheving og organisasjonsutvikling til ansatte i skole og barnehage
- Framtidig behov/utvikling:
 - PPT i endring, flere barn og elever skal få rett hjelp til rett tid, tidligere inn enn tjenesten klarer i dag. Nye retningslinjer
 - Usikkerhet omkring oppgaver fra Statped og barnevern. Oppvekstreform.
 - Det jobbes med oppgavefordeling mellom BUP og kommunene - hvor BUP ønsker å skyve oppgaver ned til kommunale tjenester. Dette kan påvirke arbeidsoppgaver i PPT.
- Områder:
 - Kvalitet i tjenestetilbudet (brukerperspektivet; barna, foresatte og ansatte)
 - Arbeidsmiljø, ledelse, kommunikasjon og informasjonsflyt
 - Kompetanse, kunnskapsutvikling
 - Økonomi/rammebetingelser

STYRKER

1. PPT oppleves ofte som tilgjengelige pr mail og telefon.
2. PPT oppleves ofte som imøtekommende og behjelpelige i fysiske møter når de er til stede ute i enhetene, og i kommunikasjon med foresatte.
3. Faglig veiledning i møter (individ og system), og sakkyndige vurderinger fungerer godt.
4. Felles kompetanseheving på tvers av kommunene er god når informasjonsflyten fungerer.
5. Drøfting i familiesenter fungerer godt når PPT er til stede. (Best i lag).
6. Tverrfaglige observasjoner fungerer godt og oppleves nyttig de få gangene det gjennomføres.
7. Stort fagmiljø med komplementær og høy kompetanse.
8. Gjør vurderinger i team og får flere perspektiver inn i saker = bedre kvalitet i vurderingene og man står sammen om avgjørelser. Dette demmer opp for følelsen av «personlig ansvar» for ansatte i tjenesten + demmer opp for klager.
9. Er ofte 2 stk i saker/oppdrag, lærer av – og kvalitetssikrer hverandre.
10. Høy arbeidsmoral. Ansatte som strekker seg langt, som er dedikerte og vil det beste for barna.
11. Ofte gode faglige diskusjoner mellom ansatte i skole/bhg og PPT.
12. Har jobbet mye med arbeidsmiljø internt for å bli godt samkjørt etter sammenslåinga, har jobbet med felles forståelse av arbeidsform og mandat.
13. Uansett framtidig organisering – har enheten en vilje og profesjonalitet til å jobbe for det beste tilbudet for barn og unge.
14. Har tilført kompetanse til ledere og administrasjon i Inderøy kommune, igjennom info, opplæring og erfaringsdeling knyttet til lovverk.
15. Igjennom interkommunalt samarbeid har PPT tilgang til et stort praksisfelt, kjenner styrkene til de ulike enhetene
16. Få barn i Inderøy kommune som har stått på venteliste
17. I følge KORUS-undersøkelsen oppgir 100% i PPT at de klarer å identifisere barn og unge som har læringsvansker.
18. I følge KORUS-undersøkelsen oppgir 74% av 176 informanter et godt samarbeid med PPT, og 5 % oppgir et dårlig samarbeid. I Barnehage oppgir 87 % et godt samarbeid, barneskole/SFO 77% og ungdomsskole 80%.

SVAKHETER

1. Ansatte i PPT som jobber mer enn forventet – «dekker over» behov for flere medarbeidere.
2. Lite fysisk tilstedeværelse ved skolene.
3. Den interkommunale avtalen oppleves for generell og lite presis, tydeliggjør ikke hva som kan forventes, noe som kan skape misforståelser eller misnøye med tjenestene.
4. Mangler noe felles språk for å forstå systemene (Både internt og eksternt).
5. Muligens har Inderøy kommune større behov enn det tjenesten klarer å innfri i dag.
6. Inderøy kommune har tidligere opplevd tettere oppfølging fra PPT, og det interkommunale samarbeidet «skulle gjøre det enda bedre». Ble mismatch i forhold til forventninger.
7. Mangelfulle forventningsavklaringer mot skole, bhg og samarbeidsaktører. Ulik forståelse av; mandatet til PPT, hvordan bistå «barn med særskilte behov» og hvordan hjelpe de som ikke får utredning/sakkyndig vurdering.
8. Fysisk langt unna praksisfeltet, særlig sårbart ved fravær i PPT.
9. Kommunikasjonsflyt alle veier/på flere nivå
10. Mangelfulle/utydelige bestillinger. Få henvisninger og utredninger både på system- og individnivå.
11. Informasjonsflyt går ikke alltid nedover eller i de riktige linjene, invitasjoner når ikke frem og forutsigbarhet/årshjul til møtepunkt er mangelfull - konsekvens er mindre systematisk samarbeid mellom kommunen og PPT
12. Handlingsrommet er begrenset, og har gradvis minket. En opplevelse av for lite ressurser.
13. PPT, enheter og team som jobber forebyggende i Inderøy kjenner ikke til hverandre, hverandres roller, mandat og system – ingen felles fagdager.
14. Det er brukt mye ressurser i oppstart av samarbeid, mer enn i «egen kommune», går på bekostning av tilbudet i Steinkjer kommune + man kan ha skapt «falske forhåpninger» til leveransen i Inderøy. Kommunen har ikke fått det som det er sagt at de skal få.
15. I samarbeidet med familiesenteret oppleves det ikke fleksibelt nok, med tanke på bruk av forskjellig kompetanse.
16. Ledelse i perioden okt 2020-dd har vært todelt, dvs. for lite lederressurser. Leder har ikke etterspurt innkallinger eller fulgt opp så tett som nødvendig.
17. Internt ikke helt i mål med å samkjøre tjenesten/samle tjenesten til et arbeidsmiljø, forsøkt mange organisatoriske endringer for å finne gode løsninger.
18. Færre ressurser i PPT gjør at PPT må snevre inn hvem som blir prioritert og hvilke tjenester som skal utføres av PPT. Det skaper en opplevelse av at en del barn og unge med utfordringer havner utenfor et systematisk hjelpeapparat og at skole, bhg, barn og foresatte ikke får hjelp
19. Det meldes ikke til ledelsen i PPT dersom noen er misfornøyde med tjenesten eller samarbeidet, men det snakkes om i andre kanaler.
20. I følge KORUS-undersøkelsen meldes det ofte for sent til barnevern (gjelder de fleste tjenester) og PPT oppgir i undersøkelsen å ha lite kompetanse og trygghet i forhold til minoritetsgrupper.

Muligheter i dagens interkommunale samarbeid	Mulige fordeler med PPT i egen organisasjon
<ol style="list-style-type: none"> 1. Øke ressurser i samarbeidet, fra vertskommunene 2. Oppvekstreformen krever mer veiledning til skole og bhg, ligger et potensial til bedre bruk av kompetansen 3. Endring i mandat til styrere og rektorer – forenkling av enkeltvedtak 4. Tydeligere innramming av avtaleverk – som tar utgangspunkt i det beste for barna. Opprette ei arbeidsgruppe for å utarbeide bedre avtaler – både hva gjelder økonomi, oppgavefordeling, faglig leveranse og omfang. 5. Mer stabilitet i ledelse, ansettelse ny leder PPT 6. Hjelpesamarbeidsaktører med bestillerkompetanse og rutiner for henvisninger, både på individ- og systemnivå 7. Kompetanseløftet 8. Forventningsavklaringer og tydeliggjøring av mandat. Hvordan forstår vi «barn med særskilte behov». Hva skal PPT bidra med og ikke. 9. Forventningsavklaring på at henvisninger ikke gir økte ressurser. PPT kan anbefale ressursene, men må likevel løses internt 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kortere vei når det gjelder påvirkning/endringer i tjenesten intern i egen kommune 2. Tettere tverrfaglig samarbeid, nærhet og eierskap til saker i kommunen, særlig saker som havner litt imellom tjenester. 3. Mindre tid som går bort til kjøring/transport. <p>Kommentar: Det oppleves krevende å peke på mulige fordeler, da arbeidsgruppa ikke vet hvilke rammebetingelser eller ressurser som vil ligge til grunn ved en evt. ny organisering. Det beskrives at det er uklart hva som er den reelle kostnaden på tjenestene som Inderøy mottar i dag.</p>
Trusler i dagens interkommunale samarbeid	Risikofaktorer ved PPT i egen organisasjon
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustabilitet i ansattegruppa, turnover 2. Krevende å rekruttere riktig kompetanse 3. Forventninger om lederdeltakelse i veldig mange (både faste og prosjektbaserte) fora i flere kommuner. U håndterbart for leder, og potensielt mindre kapasitet til ledelse. 4. Ved mismatch i forventninger: Dårlig samarbeidsklima, konfliktfylt 5. Skoler og barnehager ber ikke om hjelp, «stoler ikke på» 6. Økt press utenifra: Mindre god i leveransen, stress 7. Holdningen «bedre før» kan hindre utvikling/endring 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Krevende å rekruttere riktig kompetanse 2. Mindre fagmiljø; mindre arbeid i komplementære team – mindre kvalitetssikring, personavhengig. 3. Mindre tilgang på støtte i et stort fagteam. 4. Mest sannsynlig få ansatte i tjenesten, sårbart ved fravær og sårbart dersom krevende samarbeid internt og eksternt. 5. Kan være mer krevende å ivareta uavhengighet /nøytralitet i tjenesteleveransen. 6. Dersom ledelse ikke er faglig kompetent på PPT-feltet kan faglig legitimitet utfordres. Kan være krevende å få nok forståelse for fagmessige og driftsmessige problemstillinger. 7. Usikkerhet omkring hvor mye ressurser som settes av i egen organisasjon, så kan risikere en mismatch i forventninger og leveranse også her. 8. Personifisert ansvar for venteliste og saker. Kan oppleves som en belastning for medarbeiderne, kan være krevende å skape nok profesjonell avstand. 9. Lite kompetanse og trygghet i forhold til minoritetsgrupper.
<p>Gjelder begge: Framtidens mandat for PPT kan bli endret. Ny opplæringslov og oppvekstreform vil kunne gi både muligheter og trusler uavhengig av organisering. Så langt kommunisert i oppvekstreformen: Det skal samarbeides på tvers, og at dette gir større sjanse for å lykkes. Det er også uklart hvem som skal overta oppgaver fra barnevern framover.</p>	

Utdrag fra KORUS-rapporten 2021 - Kompetansekartlegging for bedre tverrfaglig innsats:

92% har vært bekymret for et barn/ungdom siste år

PPT

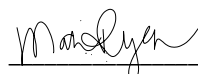
<p>Gode på:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifikasjon av lærevansker, sosiale og psykiske vansker• Identifikasjon av høyt konfliktnivå mellom foreldre• Beskyttelsesfaktorer• Kjennskap til rutiner for tverrfaglig samhandling• Lovverk for bruk av samtykke og taushetsplikt samt meldeplikt• Samarbeid med foreldre	<p>Mulige utviklingsområder:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifikasjon av barn som har foreldre med rus- og psykiske vansker• Identifikasjon av barn som er utsatt for mobbing, omsorgssvikt, seksuelle overgrep, opplever vold i nære relasjoner, og som har levekårsutfordringer• Samtale med barn og foreldre om alvorlige forhold• Behov og utfordringer hos minoritetsfamilier• Barn som pårørende• Lovverk om ansattes bruk av tvang overfor barn/unge
---	---

Oppsummering

Arbeidsgruppa beskriver prosessen med å utredningen som nyttig og viktig. Det har vært gode drøftinger, og viktige avklaringer underveis i arbeidet. Arbeidsgruppa påpeker at det uansett organisering av tjenesten vil være et behov for samarbeid og forventningsavklaringer framover. Det beskrives også et ønske om at Inderøy kommune tar stilling til hva som ønskes av systemretta fokus framover, og at det uavhengig av organisering settes av rammer og ressurser til godt arbeid – både i PPT og i det tverrfaglige samarbeidet.

01.07.22

For arbeidsgruppa



Mari Jørgensen Ryen

Bedriftsveileder, Friskgården Stod AS