



# Evaluering av Lister PPT

For Farsund kommune

KJETIL LIE/AUDUN THORSTENSEN/ANJA HJELSETH (TELEMARKSFORSKING), TRINE RIIS GROVEN  
(ERNST OG YOUNG), HELGE STØREN (KONSULENT)

TF-rapport nr. 326

2013

**Tittel:** Evaluering av Lister PPT  
**Undertittel:** For Farsund kommune  
**TF-rapport nr.:** 326  
**Forfatter(e):** Kjetil Lie, Audun Thorstensen og Anja Hjelseth (Telemarksforskning), Helge Støren (konsulent) og Trine Riis Groven (E&Y)  
**Dato:** 15.11.13  
**ISBN:** 978-82-7401-640-8  
**ISSN:** 1501-9918  
**Pris:** 175,- (Kan lastes ned gratis fra [www.telemarksforskning.no](http://www.telemarksforskning.no))  
**Framsidedfoto:** IStock.com  
**Prosjekt:** Evaluering av Lister PPT  
**Prosjektnr.:** 20130710  
**Prosjektleder:** Kjetil Lie  
**Oppdragsgiver(e):** Farsund kommune

**Spørsmål om denne rapporten kan rettes til:**

Telemarksforskning  
Postboks 4  
3833 Bø i Telemark  
Tlf: +47 35 06 15 00  
[www.telemarksforskning.no](http://www.telemarksforskning.no)

**Resymé:**

Rapporten er en evaluering av Lister PP-tjeneste. Vi har gjort en evaluering av tjenesten ut fra effektivitet, kvalitet, personlige rettigheter og personvern og samarbeid, og kommer med forslag til forbedringer på samarbeid, rutiner, kompetanse og effektivitet.

# Forord

Telemarksforskning - i samarbeid med Helge Støren og E&Y AS, har på oppdrag fra Farsund kommune evaluert Lister PPT.

Kjetil Lie fra Telemarksforskning har vært prosjektansvarlig og Trine Riis Groven fra Ernst & Young har vært prosjektleder.

I tillegg har flere prosjektmedarbeidere deltatt i arbeidet. Helge Støren som uavhengig konsulent og Anja Hjelseth fra Telemarksforskning har utført mye av det praktiske prosjektarbeidet og Audun Thorstensen fra Telemarksforskning har bidratt med praktisk gjennomføring av spørreundersøkelsene.

Vår kontaktperson hos oppdragsgiver har vært kommunalsjef Tore K. Haus, som vi vil takke for godt samarbeid i prosjektperioden. Ellers har flere andre i kommunen bidratt med opplysninger og grunnlagsmateriale. Vi vil takke for gode bidrag.

Utredningsarbeidet er gjennomført i perioden oktober - november 2013.

Bø i Telemark, 15. november 2013

Kjetil Lie  
Prosjektleder

Trine Riis Groven  
Gjennomføringsansvarlig

# Innhold

Sammendrag og anbefaling .....	7
<b>1. Innledning .....</b>	<b>9</b>
1.1 Bakgrunn og mandat .....	9
1.2 Om Lister PPT .....	9
1.3 Gjennomføring og metode .....	10
1.3.1 Spørreundersøkelse .....	10
1.3.2 Intervjuer .....	11
1.3.3 Offentlig tilgjengelig statistikk .....	12
1.3.4 Dokumentstudier av informasjon og data fra kommunen(e).....	12
1.4 Rapportens struktur.....	13
<b>2. Organisering av PP-tjenesten.....</b>	<b>14</b>
2.1 PP-tjenesten i Norge.....	14
2.2 Lister PPT .....	16
2.2.1 Historikk .....	16
2.2.2 Organisering av Lister PPT .....	17
<b>3. Evaluering av Lister PPT .....</b>	<b>19</b>
3.1 Effektivitet .....	19
3.1.1 Økonomi .....	19
3.1.2 Tjenesteproduksjon.....	20
3.1.2.1 Spesialundervisning .....	22
3.1.3 Bemanning i Lister PPT .....	22
3.2 Kvalitet i tjenesten .....	24
3.2.1 Generell oppfatning av kvalitet i Lister PPTs tilbud.....	24
3.2.2 Opplevd tilfredsstillelse av forventinger .....	26
3.2.3 Formalkompetanse i Lister PPT .....	28
3.2.4 Kompetanse gjennom erfaring .....	29
3.2.5 Opplevd tilfredsstillelse av kompetanse .....	29
3.2.6 Lister PPTs bruk av tid .....	31

3.2.7	Ønsket bruk av Lister PPTs av arbeidstid .....	33
3.2.8	Kvalitetsarbeid i Lister PPT .....	35
3.2.9	Sårbarhet .....	36
3.2.10	En positiv utvikling.....	39
3.3	Personlige rettigheter og personvern .....	39
3.3.1	Retten til spesialundervisning og til å få en vurdering av behovet.....	39
3.3.2	Habilitet .....	41
3.4	Samarbeid.....	41
3.4.1	Organisering av Lister PPT .....	41
3.4.2	Samarbeidet internt i Lister PPT .....	42
3.4.3	Styringsgruppen.....	42
3.4.4	Faglig utbytte.....	43
3.4.5	Oppgaver.....	44
3.4.6	Organisering og ledelse.....	45
3.4.7	Arbeidsmiljø .....	47
3.4.8	Samarbeid med skoler, barnehager og brukere .....	48
3.5	Samarbeid med andre kommunale virksomheter .....	51
3.6	Samarbeid med eksterne aktører .....	52
<b>4.</b>	<b>Forbedringstiltak.....</b>	<b>55</b>
4.1	Samarbeidsforbedringer .....	55
4.1.1	Styringsgruppen.....	55
4.1.2	Samarbeid internt .....	55
4.1.3	Samarbeid med skole og barnehage.....	56
4.2	Rutineforbedringer .....	56
4.2.1	Ledelse i Lister PPT .....	57
4.3	Kompetanseforbedringer.....	57
4.3.1	Systemarbeid .....	58
4.4	Effektivitetsforbedringer .....	58
	<b>Referanser .....</b>	<b>60</b>
	<b>Vedlegg .....</b>	<b>61</b>

Dokumentliste.....	61
Spørreundersøkelse til ansatte i Liser PPT.....	63
Spørreundersøkelse til samarbeidspartnere .....	72

# Sammendrag og anbefaling

Telemarksforskning har etter oppdrag fra Farsund kommune (som vertskommune) evaluert den pedagogisk-psykologiske tjenesten. PPT er organisert som et interkommunalt samarbeid etter vertskommunemodellen mellom kommunene Farsund, Flekkefjord, Lyngdal, Kvinesdal og Sirdal. Farsund kommune er vertskommune. Lister PPT ble etablert 1. oktober 2009.

Ut fra vår vurdering er det mye som fungerer bra i Lister PPT. De ansatte er fornøyd med arbeidsplassen, samarbeidspartnere opplever PPT som tilgjengelig og flere peker på at interkommunalt samarbeid har gitt bedre fagkompetanse. Samtidig ser vi flere punkter som kan forbedres i Lister PPT. De ansatte har relativt lav utdanning og kort erfaring, det er få skriftlige rutiner som legger en ramme for arbeidet, det er ønske fra samarbeidspartnere om større takhøyde for å diskutere saker og det er knyttet noe usikkerhet til styringsgruppens rolle.

Vi anbefaler at en fortsetter med et interkommunalt samarbeid om PP-tjenesten, og at en fortsatt legger kommunelovens § 28 om vertskommunesamarbeid til grunn. Samarbeidspartnere og ansatte mener det er en fordel at PPT er lokalisert i fire kommuner. Vi anbefaler at en fortsetter med den samme strukturen som i dag, men det er viktig at en fortsetter med fellesmøter for å bygge opp en felles kultur og felles ramme for arbeidet. For å redusere sårbarheten i ledelsen foreslår vi at en av teamlederne får en nestlederfunksjon.

Styringsgruppen skal med basis i samarbeidsavtalen i hovedsak diskutere budsjettspørsmål, i tillegg til faglige og driftsmessige spørsmål. Vi vil derimot peke på at det ikke er vanlig med en slik styringsgruppe i et § 28-samarbeid, og at oppgavene til PPT er delegert til vertskommunen Farsund. Det kan være noe av grunnen til at det er usikkerhet knyttet til hvilken rolle styringsgruppen egentlig har. Derfor foreslår vi at arbeidsfordelingen mellom styringsgruppen og leder av PP-tjenesten tydeliggjøres. Vi mener og at det må være mer åpenhet rundt styringsgruppens arbeid, og foreslår at innkallinger og referat fra møtene gjøres tilgjengelig for ansatte og andre interesserte i kommunene.

En bør fortsette med at skoler og barnehager har en fast kontaktperson i PPT, og utvide ordningen med en 2. ansvarlig for å redusere sårbarheten ved fravær. Lister PPT bør se på rutinene sine for å motta tilbakemeldinger fra samarbeidspartnere. Flere mener det er for lite takhøyde for å diskutere saker når en er uenig, og det bør være rom og kultur for både å diskutere saker anonymt og anbefalingene som PPT kommer med.

Lister PPT må utarbeide flere skriftlige rutiner for å skape en felles ramme for arbeidet. I første omgang mener vi det er viktig å ha på plass stillingsbeskrivelser, virksomhetsplan og en rapportering som synliggjør arbeidsbelastningen og tidsbruken i Lister PPT. Vi mener årshjulet må endres, slik at det blir mer fleksibelt. Vi anbefaler at hovedfristene for henvisninger fjernes fra årshjulet. Tilsvarende for frister for sakkyndige vurderinger. Det må innarbeides rutiner som medfører at henvisninger blir vurdert uten ugrunnet opphold. Et bidrag kan være at kommunene i større grad lar en sakkyndig vurdering bli stående i mer enn ett år der det er mulig. Det er viktig at de ansatte involveres i arbeidet med utvikling av skriftlige rutiner.

Det er behov for økt kompetanse i Lister PPT. Vi mener det må utarbeides en kompetanseplan som har som mål å øke spesialistkompetansen, og å øke utdanningsnivået. Ved nyansettelser bør en fortrinnsvis ansatte personer med masterutdanning. For å øke kompetansen og arbeidet med systemarbeid foreslår vi at det etableres et utviklingsprosjekt over hele Lister, hvor alle ansatte og skoler og barnehager som ønsker det deltar. Utviklingsprosjektet bør knyttes til et kompetansemiljø, nærliggende er enten Universitet i Agder eller Universitet i Stavanger. Lister PPT har ifølge opplæringsloven et ansvar for å hjelpe skolene med systemarbeid, men det er viktig at kommunene som bestillere tar en aktiv rolle. Et utviklingsprosjekt vil og øke kommunens bestillerkompetanse. Vår analyse viser at Lister PPT har omtrent 30 prosent

høyere bemanning enn landsgjennomsnittet. Vi mener derfor at et slikt utviklingsprosjekt kan gjennomføres innenfor dagens rammer for Lister PPT.



# 1. Innledning

## 1.1 Bakgrunn og mandat

---

Av tilbudsforespørsel av 28.06.13 går det fram at Farsund kommune som vertskommune ønsker en eksternt gjennomgang av Lister PPT. Bakgrunnen er at eierkommunene ønsker en evaluering og en vurdering/analyse av hva som er den mest hensiktsmessige videre drift og organisering av PP-tjenesten i Listerregionen.

Det ble bedt om at analysen og vurderingen av veien videre tar opp i seg:

- Organisasjonsform
- Administrasjon og ledelse
- Faglig vurdering
- Ressursbruk
- Samarbeidsform
- Forslag til tiltak

Etter en tilbudsrunde ble Telemarksforskning (heretter kalt oppdragstaker) valgt til å gjennomføre evalueringen. I henhold til tilbud fra oppdragstaker datert 30.08.2013 vil en gjennomføre analyser med utgangspunkt i:

- Førsituasjonen
- Styring og kontroll
- Organisering av PP-tjenesten
- Betydning for kompetanse og bemanning
- Betydning for tjenestetilbud og kvalitet
- Betydning for brukere
- Betydning for samarbeidspartnere
- Betydning for økonomi

## 1.2 Om Lister PPT

---

Lister PPT omfatter kommunene Sirdal, Flekkefjord, Kvinesdal, Lyngdal og Farsund (jf. Figur 1).



Figur 1 Kommuner som inngår i Lister PPT.

Samarbeidet ble etablert 1. oktober 2009 og er organisert etter «vertskommunemodellen» med Farsund kommune som vertskommune. Lister PPT har et samlet befolkningsgrunnlag på om lag 34 000 innbyggere. Farsund er den største kommunen med 9433 innbyggere. Videre følger Flekkefjord (9046 innbyggere), Lyngdal (7895 innbyggere), Kvinesdal (5834 innbyggere) og Sirdal (1816 innbyggere).

Formålet med etablering av Lister PPT er ifølge samarbeidsavtalen å skape en god PP-tjeneste som gir samme gode kvalitet til samtlige innbyggere i alle deltakerkommuner. Et større og mer robust fagmiljø skal bidra til å styrke den totale kompetansen, sikre at habilitet og rettssikkerhet ivaretas, og at tjenesten er åpen og stabil for brukerne.

Se mer om historikk og organisering av Lister PPT under kapittel 2.2.

## 1.3 Gjennomføring og metode

Vi har gjennom oppdraget vektlagt ulike former for datainnsamling for å få et best mulig grunnlag for evalueringen: spørreundersøkelse, intervjuer, offentlig tilgjengelig statistikk og dokumentstudier av informasjon og data fra kommunen(e).

### 1.3.1 Spørreundersøkelse

For å få et bredest mulig innblikk i hvordan Lister PPT fungerer, har vi tatt i bruk spørreundersøkelse som metode. Dette gir oss et godt grunnlag for å evaluere hvordan organiseringen fungerer sett fra ulike ståsted, og ikke minst samarbeidspartners ståsted. Vi har benyttet en todelt undersøkelse; en del hvor spørsmål er hentet fra en nasjonal kartlegging av kompetanse i PP-tjenesten gjennomført av Nordlandsforskning (Hustad 2013), og en annen del der respondentene har gitt graderte svar på spørsmål av typen:

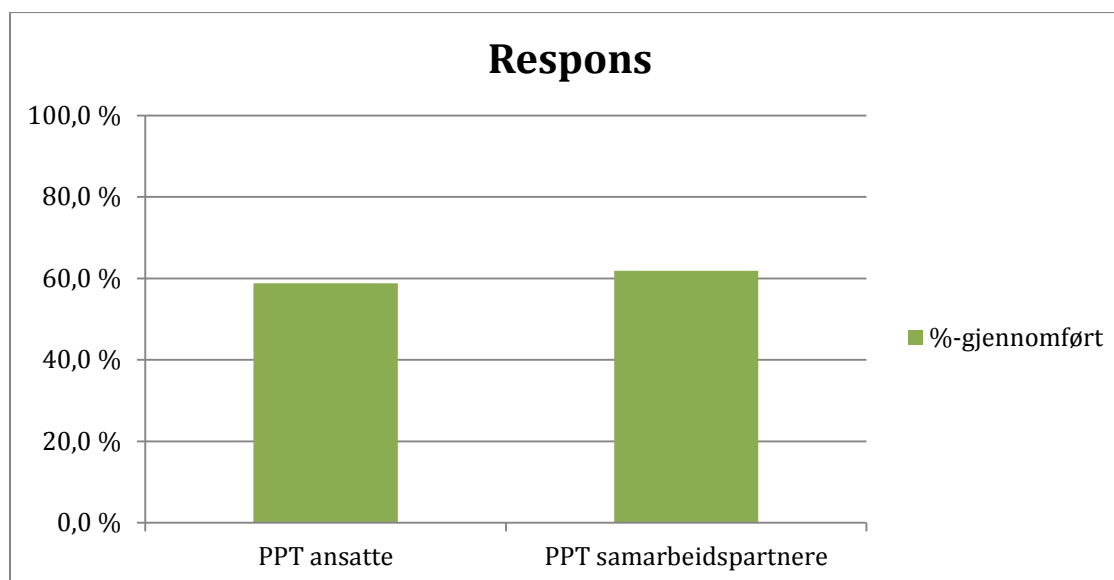
”På en skala fra 1 – 6 der 1 er helt uenig og 6 er helt enig, hvor enig er du i følgende påstander”. Gjennom første del av undersøkelsen får vi et sammenligningsgrunnlag med en omfattende nasjonal undersøkelse, og gjennom andre del av undersøkelsen får vi frem et mer nyansert bilde enn gjennom undersøkelser der svaralternativene er færre og mindre graderte.

For å ha grunnlag for å gjøre en grundig evaluering av Lister PPT, mener vi det er viktig å få innblikk i hvordan organiseringen fungerer fra ulike parter ståsted. Derfor ble utarbeidet to undersøkelser, en for ansatte og en for samarbeidspartnere (kommune, skole, barnehage). Spørreundersøkelsene ble gjennomført ved hjelp av det elektroniske spørreskjemaverktøyet SurveyXact. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 23.10 - 05.11. Det ble sendt *en* purring (den 31.10).

Responsen på undersøkelsen er tilfredsstillende. 58,8 % av de ansatte svarte på undersøkelsen, mens 61,9 % av samarbeidspartnerne gjorde det. Det gir et godt grunnlag for å bruke resultatene fra undersøkelsen i analysene.

Tabell 1 Respons spørreundersøkelser

	Utvalg	Gjennomført	Noen svar	%-gjennomført
PPT ansatte	17	10		58,8 %
PPT samarbeidspartnere	97	60	9	61,9 %



Figur 2 Respons spørreundersøkelser.

### 1.3.2 Intervjuer

Over en intervjudag i uke 41, gjennomførte vi en kombinasjon av personlige intervjuer og gruppeintervjuer. Det ble gjennomført intervjuer med kommunalsjefer, PPT-ansatte, rektorer og enhetsledere for barnehage. Noen intervjuer ble av praktiske årsaker tatt via telefon i forkant og i etterkant.

#### Utvalg:

- Kommunalsjefer: Det ble gjennomført gruppeintervju med den aktuelle kommunalsjef i hver av kommunene.

- Ansatte: Det ble gjennomført gruppeintervjuer med ansatte i Lister PPT, i tillegg egne intervju med tidligere og kommende leder av PPT, samt gruppeintervju med tillitsvalgte/verneombud.
- Samarbeidspartnere: Det ble gjennomført gruppeintervju med rektorer på skoler i de ulike kommunene og enhetsledere for barnehager i de ulike kommunene. Det ble gjennomført telefonintervju med privat skole og barnehage i etterkant. I samråd med fylkesmannen ble det ikke gjennomført intervju med dem, siden det ikke har vært gjennomført tilsyn i perioden evalueringen gjelder.

Intervjuene ga oss meget god dybdekunnskap om erfaringer, utfordringer og fordeler ved organiseringen. Dette er hovedårsaken til at vi valgte å bruke såpass mye tid på intervjuer.

### 1.3.3 Offentlig tilgjengelig statistikk

Før intervjuene ble gjennomført, sammenstilte vi relevant informasjon som var tilgjengelig. Dette ga viktig grunnlag for å kunne stille de gode spørsmålene i intervjuene, samt et viktig innblikk i utviklingstrekk og årsakssammenhenger som også ble diskutert i intervjuene. Siden PP-tjenesten ikke har en egen funksjon i KOSTRA har det ikke vært mulig å benytte KOSTRA-tall som grunnlag for økonomisk analyse, men vi har sett på KOSTRA-tall på nivå 2 for spesialundervisning.

### 1.3.4 Dokumentstudier av informasjon og data fra kommunen(e)

Forut for gjennomføringen av intervjuene, og i etterkant, fikk vi oversendt dokumenter og annen bakgrunnsinformasjon som beskrev og dokumenterte samarbeidet. Bakgrunnsinformasjonen vi fikk tilsendt er blant annet:

- Evalueringsrapport PPT-Lister «Prosjektrapport - ny struktur» datert 21. oktober 2008.
- Samarbeidsavtalen for PPT Lister
- Sakspapirer for vedtak om etablering av PPT Lister i Listerrådet 22.06.09, og i hver av kommunene.
- Budsjett Lister PPT 2007
- Kompetanseoversikt ansatte
- Fraværstatistikk 1. kvartal 2008 – 2. kvartal 2013
- Resultat fra temperaturmåler i Lister PPT datert 18. februar 2009
- Dokument som beskriver saksgangen i PPT.
- Økonomidata for Lister PPT 2008 - 2012
- Medarbeiderundersøkelser for Lister PPT for 2011 og 2013
- Årshjul for PPT-Lister
- Lister over besøksansvar for skoleåret 2013/2014
- Skriftlige rutiner: Kartlegging av psykososiale vansker i skolesammenheng
- Skriftlige rutiner: Spesialundervisning – saksgang fra behov til rett. En veiledning for skolene i Listersamarbeidet.
- Skriftlige rutiner: Henvvisning til PPT
- Skriftlige rutiner: Søknad om sakkyndig vurdering for neste skoleår

Det har vært noe utfordrende å få oversikt over hvilke dokumenter som er tilgjengelige, og hvor de er å finne. Men det vi har fått tilgang til, har gitt oss et godt grunnlag for analyser. Se for øvrig dokumentlisten sendt fra Telemarksforskning til Farsund kommune/Lister PPT, som er vedlagt rapporten.

## 1.4 Rapportens struktur

---

Etter dette innledende kapittel 1 vil kapittel 2 ta for seg organisering av PP-tjenesten generelt i Norge og spesielt i Lister PPT. Kapittel 3 vil være en evaluering av Lister PPT med utgangspunkt i effektivitet, kvalitet og samarbeid. I kapittel 4 vil vi komme med våre anbefalinger basert på evalueringen i kapittel 3. Hovedkonklusjonene er også presentert i sammendraget først i evalueringsrapporten.

## 2. Organisering av PP-tjenesten

### 2.1 PP-tjenesten i Norge

PP-tjenestene i Norge er hjemlet i opplæringsloven.

§ 5-6. *Pedagogisk-psykologisk teneste*

*Kvar kommune og kvar fylkeskommune skal ha ei pedagogisk-psykologisk teneste. Den pedagogisk-psykologiske tenesta i ein kommune kan organiserast i samarbeid med andre kommunar eller med fylkeskommunen.*

*Tenesta skal hjelpe skolen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov. Den pedagogisk-psykologiske tenesta skal sørge for at det blir utarbeidd sakkunnig vurdering der lova krev det. Departementet kan gi forskrifter om dei andre oppgåvene til tenesta.*

Som vi ser av § 5-6 første ledd kan kommunene enten ha egne PP-tjenester eller samarbeide med andre kommuner eller med fylkeskommunen. Kommunene kan velge ulike organiserings- og samarbeidsformer. NOU 2009: 18 *Rett til læring* gir en oversikt over hvordan kommunene i Norge har løst dette (2008.).

Tabell 2 Oversikt over eierorganisering i PP-tjenesten 2008. (Tabell 8.5 i NOU 2009: 18.)

Organisering av PP-tjenesten	Antall	Andel
Kommunal PPT som omfatter barnehage, grunnskole og voksne	66	44,5 %
Interkommunal PPT som omfatter barnehage, grunnskole og voksne	23	15,5 %
Interkommunal PPT som omfatter barnehage og grunnskole	17	11 %
Egen fylkeskommunal PPT for videregående opplæring	11	7 %
Felles kommunal og fylkeskommunal PPT for barnehage, grunnskole og voksne	13	9 %
Annet	18	12 %
Sum	N = 148	99 %

Vi ser at i underkant av halvparten av PP-tjenestene er kommunale.

Omtrent hver fjerde PP-tjeneste er interkommunal. Det er gjerne de små kommunene som har interkommunale tjenester. Store kommuner kan dele opp tjenestene i flere enheter.

Nordlandsforskning utførte i 2012/2013 en undersøkelse for utdanningsdirektoratet om kompetansen i PP-tjenesten, NF-rapport 2/2013t (Hustad 2013). Her framkommer fordelingen noe annerledes. I deres materiale har 68 % av lederne svart at de er ledere i kommunale PP-tjenester og 32 % i interkommunale. Av de kommunale tjenestene var nesten en tredel samorganisert med andre kommunale tjenester.

Det er flere grunner til at små kommuner samarbeider om PP-tjenesten. Den vanligste synes å være et behov for å sikre at tjenesten rår over et bredt fagfelt. Små organisasjoner er også særlig sårbare ved vakanter og ved skifte i stillinger.

Det kan også være vanskeligere å lykkes med organisasjonslæring hvis antall fagpersoner er lite. Kompetansen som ligger i organisasjonen vil utfordres hver gang en medarbeider slutter. Dessuten vil det det faglige felleskapet som skal bidra i utviklingen av kompetansen, også kunne bli for smalt.

PP-tjenesten har som oppgave både å bidra til kompetanse- og organisasjonsutvikling og å foreta sakkyndige vurderinger for enkeltpersoner. Tjenesten arbeider i spenningen mellom to hensyn:

1. Det er ønskelig å være «tett på» de skolene og barnehagene man yter tjenester overfor. Dette gjelder kanskje særlig i arbeidet med kompetanseutvikling og systemutvikling, men også i arbeidet med å utarbeide sakkyndige vurderinger for enkeltbarn/elever.
2. Det er ønskelig med et sterkt fagfellesskap for å utvikle personlig og organisatorisk kompetanse og for å kunne benytte den enkelte medarbeiders faglige spisskompetanse i hele det geografiske tjenesteområdet.

PP-tjenestene løser dilemmaet på ulike måter. NOU 2009: 18 *Rett til læring* gir en oversikt over hvordan kommunene i Norge har søkt å løse dette.

Tabell 3 P-tjenestens kontaktmønster mot skolene i 2008. (Tabell 8.7 i NOU 2009: 18.)

Organiseringen av PP-tjenestens arbeid mot skolene	Antall	Andel
Alle skolene har en PPT-medarbeider i hel eller delt stilling utplassert på permanent basis med rektor som overordnet	3	2 %
Alle skolene har en PPT-medarbeider utplassert på permanent basis, f.eks. med fast arbeidstid eller faste dager på skolen, med PPT-leder som overordnet	33	23 %
Alle skolene har en fast kontaktperson i PP-tjenesten, men denne har ikke fast arbeidstid/ faste dager på den enkelte skole	76	52 %
Skolene har ikke faste kontaktpersoner i PP-tjenesten, men denne setter inn personer etter bestilling	31	21 %
Annet	3	2 %
Sum	146	101 %

Av tabellen over ser vi to ytterpunkter i organiseringen. Det ene ytterpunktet er at alle skolene har en fagansatt i hel eller delt stilling på skolene, og skolens rektor er overordnet. Dette er en løsning som nok forutsetter forholdsvis store skoler og som bare brukes av 2 % av tjenestene. Det andre ytterpunktet er skolene som ikke har noen fast kontaktperson, men at PP-tjenesten setter inn fagpersoner etter behov. Hele 21 % har valgt en slik organisering.

En annen vanlig løsning (23 %) er å la de fagansatte i PP-tjenesten ha felles ledelse, men slik at de ansatte har fast arbeidstid eller faste dager på den enkelte skolen.

Vanligst (52 %) er det at skolene har en fast kontaktperson i PP-tjenesten, uten at fagpersonen har fast arbeidstid eller faste dager på den enkelte skolen.

Samlet sett ser vi at nesten 80 % av tjenestene er organisert slik at fagpersoner er fast tilknyttet en eller flere skoler. Vi kjenner ikke til tilsvarende statistikk for barnehagene, men siden disse er langt mindre, kan det antas at færre enn 80 % av disse har fast tilknytningen til enkelte fagpersoner.

Beskrivelsen av den interne organiseringen i PP-tjenesten vil fylle ut beskrivelsen av modellene for tilknytning til skoler og barnehager. Det er ikke uvanlig at PP-tjenesten «grupperer» de fagansatte. Tabellen under viser at noe under halvparten av PP-kontorene er organisert i team, mens de fleste ikke har teamorganisering.

Behovet for team er trolig minst i de små PP-tjenestene. Omtrent halvparten av kontorene er på mindre enn seks fagårsverk (Fylling og Handegård 2009: 26). Teamorganisering kan skje på en rekke ulike måter: etter geografisk område, etter alderstrinn, sammensatt kompetanse, spisskompetanse eller en kombinasjon av disse.

Tabell 4 Ulike typer teamorganisering, (Tabell 8.8 i NOU 2009: 18.)

Organisering av PP-tjenesten i team	Antall	Andel
Har ikke teamorganisering	81	55 %
Har team knyttet til geografiske områder som omfatter både barnehager og skoler	5	3 %
Har egne team knyttet til de ulike trinnene	12	8 %
Har team som er organisert bredest mulig med tverrfaglig kompetanse	14	9 %
Har team som er organisert etter spisskompetanse	2	1 %
Har kombinasjoner av ovennevnte team	26	18 %
Annet	8	6 %
Sum	148	100 %

Arbeidsmengden per PP-årsverk varierer en del mellom tjenestekontorene. I følge NOU 2009:18 var det i 2007 gjennomsnittlig 656 barn/unge opp til og med 19 år per fagansatt. Situasjonen har trolig ikke endret seg mye etter dette. Hvor stort antall barn eller befolkningsområde som skal knyttes til hver fagansatt, blir ikke tatt opp i den nyeste rapporten fra Nordlandsforskning (Hustad 2013). Med 1690 årsverk totalt i PPT i hele Norge vil hvert årsverk ha et befolkningsunderlag på ca. 3000 mennesker.

## 2.2 Lister PPT

### 2.2.1 Historikk

I følge evalueringsrapporten av Lister PPT fra 2008, har samarbeid om PP-tjenesten en lang tradisjon i Listerregionen. Allerede i 1998 hadde man en intensjonsavtale om samarbeid som var knyttet til nye stillinger som følge av nedbygging av de statlige kompetansesentrene. Høsten 2005 ble det etablert en 70 % prosjektlederstilling for å videreutvikle en modell for Lister PPT-samarbeidet. Erfaringen fra samarbeidet i 2006 var gode, men at en ikke fikk nok ut av samarbeidet ved å begrense det til et nettverkssamarbeid uten bindende forpliktelser og myndighetsoverføring. Derfor foreslo styret i Lister PPT at de fem kommunene skulle etablere et interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 27 med en felles leder. Dette ble gjort fra 1.1.2007, i første omgang som et forsøksprosjekt på 2 år.

Det ble gjennomført en intern evaluering av Lister PPT høsten 2008. Evalueringen konkluderte med at prosjektets mål knyttet til samarbeid og organisering var oppnådd. Tilbakemeldingene fra samarbeidspartnere, foreldre og ansatte viste at en var positivt innstilt til en interkommunal organisering av PPT. Styret for Lister PPT anbefalte å videreføre det interkommunale samarbeidet etter kommunelovens § 27. De ansatte støttet denne anbefalingen.

I juni 2009 vedtok Listerrådet at Lister PPT skulle videreføres, men etter kommunelovens § 28b «Administrativt vertskommunesamarbeid». Det ble gjort tilnærmet likelydende vedtak i hver av de fem kommunene, og dagens Lister PPT ble formelt etablert 1.10.2009.

Følgende vedtak ble gjort i Listerrådet og lagt til grunn for vedtakene i de enkelte kommunestyrene:

1. Listerrådet anbefaler kommunene; Flekkefjord, Kvinesdal, Sirdal, Lyngdal og Farsund å etablere en permanent ordning med interkommunalt samarbeid om Lister PPT.
2. Det interkommunale samarbeidet bygges på kommunelovens § 28 og iverksettes som en fast ordning fra 01.10.09. med Farsund kommune som vertskommune og formell arbeidsgiverkommune.
3. Listerrådet anbefaler at alternativ 2 i prosjektmodellen legges til grunn som økonomisk bidragsmodell fra kommunene; kostnadene fordeles da med 20 % likt fordelt og 80 % etter innbyggertall 0 – 16 år.



4. Listerrådet anbefaler også at samarbeidsavtalen/vedtektene inkludert økonomisk bidrag til vertskommunen vedtas som grunnlag for ordningen – med følgende endringer:
  - a. Pkt. 3 – 2. avsnitt strykes og erstattes med: «Arbeidet organiseres ut fra ett hovedkontor i vertskommunen. Kommunene beholder samlokaliserte kontor med evt. arkiv, tilgang til møterom og kontorplasser. Ansatte vil bruke disse kontorene til annen saksbehandling etter behov».
  - b. Betegnelsen «samarbeidsgruppe» endres til «Styringsgruppe» i hele avtalen.
  - c. Pkt. 7: 3. avsnitt strykes.
  - d. Pkt. 12 i avtalen endres fra «samarbeidsgruppe» til «Styringsgruppe».
5. Farsund kommune bes iverksette ordningen fra 01.10.09. i samarbeid med styringsgruppen.

Under følger oversikt over nødvendige vedtak for opprettelsen av Lister PPT.

Organ	Dato	Eventuelle tillegg til vedtak
Listerrådet	22.06.06	
Sirdal	10.09.09	
Flekkefjord	10.09.09	Ordningen evalueres etter ett års drift. De andre deltakende kommunene anmodes om å delta i evalueringen av ordningen.
Lyngdal	17.09.09	Anmodes om at de faglige ressursene disponeres slik at de enkelte skolene, og barnehagene i størst mulig utstrekning benyttes som arena for utførelse av tjenester ovenfor brukerne, evalueringsrapport legges fram for kommunestyrene og Lyngdal kommune ønsker å stå fritt når det gjelder plassering av kontorer i egen kommune.
Farsund	22.09.09	
Kvinesdal	23.09.09	

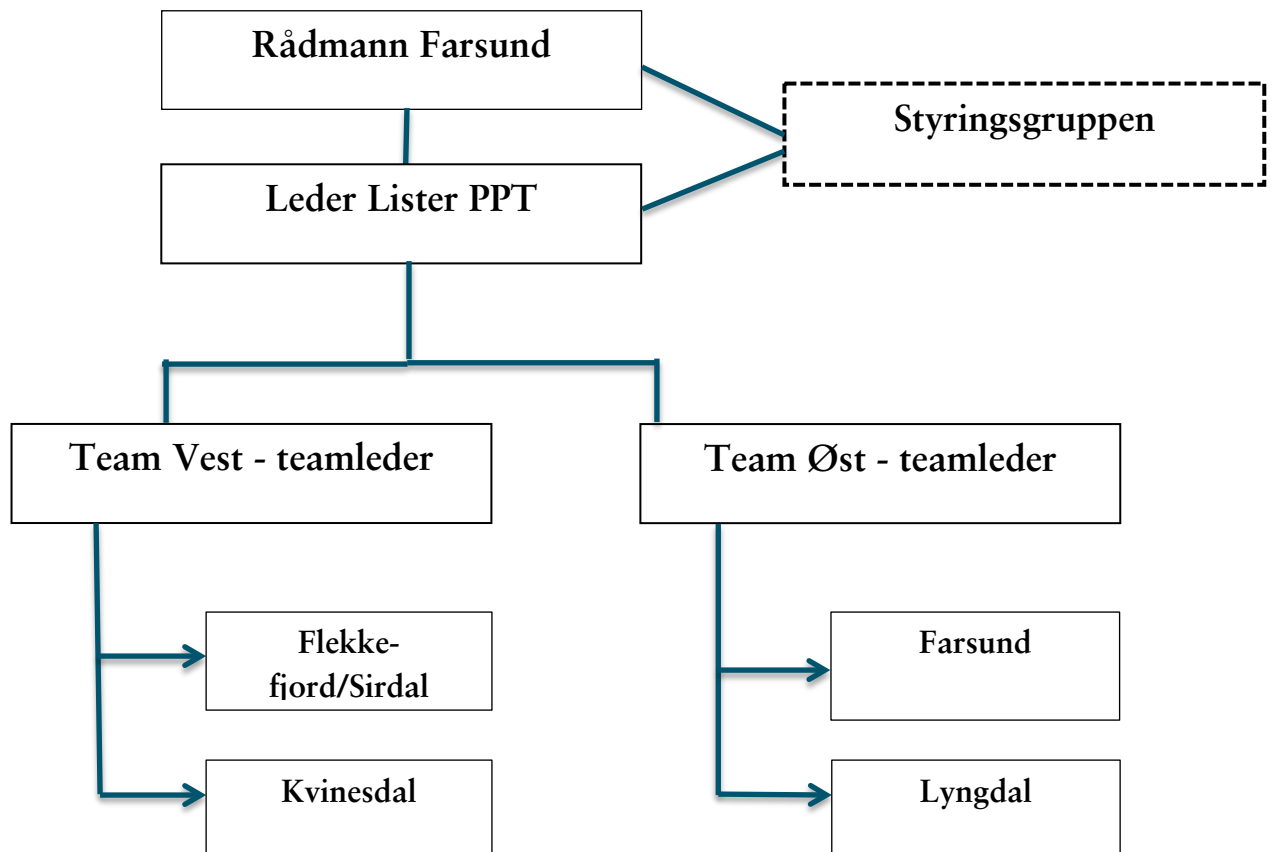
Figur 3 Vedtak om etablering av Lister PPT.

## 2.2.2 Organisering av Lister PPT

I samarbeidsavtalen er det lagt til grunn at hovedkontoret ligger i vertskommunen Farsund, men at kommunene beholder samlokaliserte kontor. Det er Farsund kommune som er arbeidsgiver for de ansatte i Lister PPT, og derfor er rådmannen øverste leder for leder av PPT. I samarbeidsavtalen er de oppgaver som er hjemlet i § 5-6 i opplæringsloven delegert til vertskommunen.

I Lister PPT har en valgt å ha en styringsgruppe. Det er nedfelt i samarbeidsavtalen at dette skal være en møtearena der budsjettrammen vil stå sentralt, men at og faglige og styringsmessige spørsmål tillegges denne gruppen.

Som en ser av modellen under, så er Lister PPT delt inn i to team: øst og vest. Øst består av de ansatte som er lokalisert i Farsund og Lyngdal, mens team vest består av de ansatte som er lokalisert til Kvinesdal og Flekkefjord.



Figur 4 Organisasjonskart Lister PPT.

Lister PPT har satt av onsdager til personal- og fagmøter. Annenhver onsdag Listermøte med alle ansatte i PPT-Lister, og annenhver onsdag teammøte og ledermøte. Listermøtene er delt i to med fagmøter for faglig utvikling, og personalmøte. Teammøtene ledes av teamleder i henholdsvis øst og vest. Leder for Lister PPT skifter på å være tilstede på disse møtene.

Lister PPT har organisert seg slik at hver skole og barnehage i regionen har en fast kontaktperson. På en del av barneskolene har en også besøksansvarlig nummer to.

# 3. Evaluering av Lister PPT

## 3.1 Effektivitet

---

For å vurdere effektiviteten i Lister PPT er det nødvendig å se både på økonomi og kvalitet. Generelt er det utfordrende å måle kvalitet, og i denne sammenheng vil derfor kvalitet ofte være knyttet til brukernes og samarbeidspartenes opplevelse av tjenesten.

Likeledes vil produksjonsdata kunne gi et bilde av produktiviteten i PP-tjenesten. Siden PPT ikke er en egen KOSTRA-funksjon, og det ikke finnes oversikt over produksjonsdata som saksbehandlingstider i Lister PPT, er det vanskelig å måle produktiviteten i PPT direkte. Vi har derimot sett på bruken av spesialundervisning i kommunene i Lister siden dette kan gi en indikasjon på saksmengde sammenlignet mot landsgjennomsnittet.

### 3.1.1 Økonomi

I samarbeidsavtalen er det regulert at utgiftene til Lister PPT fordeles mellom kommunene med 20 % som fordeles likt, og de øvrige 80 % etter barnetall (0 – 16 år). Ut fra intervjuene virker det som dette er en løsning til fordeling som er vel etablert og akseptert. Det utarbeides et felles budsjett for Lister PPT, og tilskuddet til budsjettet vedtas av kommunestyret i hver av deltakerkommunene.

Regnskapet for Lister PPT fra 2009 til 2012 viser at utgiftene til driften av PPT har økt i perioden. Den største utgiftsposten er naturlig nok lønn inkludert sosiale utgifter. Dersom en ser på utviklingen fra år til år har det spesielt fra 2010 til 2011 vært en økning i lønnsutgifter. Det tyder på at en i 2011 ansatte flere medarbeidere eller økte stillingsprosenten til ansatte. I 2010 var det ekstra utgifter knytta til investering i utstyr, inventar og EDB, noe som er naturlig i en etableringsfase.

Parallelt med at utgiftene i Lister PPT har økt, har og bidraget fra kommunene økt. Fra 2010 er vertskommunebidraget (20% av kostnadene), refusjon fra deltakerkommuner og refusjon fra andre kommuner spesifisert. Det ser ut som at vertskommunebidraget har økt i takt med lønns- og prisstigningen, men refusjonen fra deltakerkommunene har økt utover dette. Det tyder på økt aktivitet.

Tabell 5 Utdrag fra regnskapet 2009 – 2012

Regnskap	2009	2010	2011	2012
Lønn inkludert sosiale utgifter	6 274 862	7 518 391	9 211 703	9 018 197
<i>Lønn fast ansatte</i>	4 538 052	4 940 395	6 051 222	5 990 401
<i>Fast bilgodtgjørelse</i>			275 460	141 461
Kjøp av varer og tjenester, egenproduksjon	708 489	1 569 852	1 663 073	1 411 123
<i>Kilometergodtgjørelse</i>	157 572	219 085	317 031	269 670
<i>Andre reiseutgifter</i>	45 537	64 012	62 695	43 292
Kjøp av tjenester som erstatter egenproduksjon	357 797	498 305	367 610	245 123
Salgsinntekter		-2 299 028	-2 477 531	-2 660 477
<i>Vertskommunebidrag</i>		-2 299 028	-2 477 531	-2 660 477
Refusjoner	-9 179 375	-7 081 169	-7 790 717	-8 199 891
<i>Refusjoner deltagerkommunene</i>		-6 376 662	-6 943 469	-7 560 593
<i>Refusjon fra andre kommuner</i>	-10 360		-5 082	-11 396
<i>Refusjon fra andre kommuner</i>	-8 436 343			

I flere av intervjuene ble det pekt på at det er store avstander i Lister PPT, og at mye tid går med på reising. Dersom en ser på reisekostnadene i regnskapet, kan en anslå hvor mye tid som brukes på å reise. Som en ser i tabellen over, er det tre poster som er knyttet til reising. Fast bilgodtgjørelse er en kompensasjon til ansatte for bruk av privat bil i jobben. Kilometergodtgjørelse får en fra første km. Andre reiseutgifter er bompenger/ferjebillett/parkeringsavgifter. Reiseutgifter til kurs holdes utenom, slik at vi ser på den daglige aktiviteten.

For å regne ut reiseaktiviteten tar vi utgangspunkt i kilometergodtgjørelsen. Utgiftene til kilometergodtgjørelse har variert fra år til år. I 2012 var kostnaden på 269 970. Statens sats for kilometergodtgjørelse i 2012 var på 3,90 kroner per km. Vi får da at antall kjørte km utgjør 69223 (tallet vil muligens være noe lavere om en tok hensyn til at deler av godtgjørelsen er utbetalt som passasjertillegg). Hvis en forutsetter at en kjører 60 km på en time utgjør dette 1154 timer. Fordelt på 14 ansatte i Lister PPT (de merkantilt ansatte holdes her utenfor siden de holder til i Farsund) blir det 82 timer per år, tilsvarende omtrent 11 arbeidsdager. Dette utgjør til sammen rundt 60 % stilling. Grunnen til at reisetiden ikke er høyere, er at en har valgt å beholde desentraliserte kontorer i Lister PPT. Dersom Lister PPT var samlokalisert til et kontor, ville dette ført til mer reisetid og høyere reisekostnader.

### 3.1.2 Tjenesteproduksjon

PP-tjenesten er, som nevnt tidligere, hjemlet i opplæringslovens § 5.6. Stortingsmeldingen *Læring og fellesskap* (Meld. St. 18 (2010–2011)) utfyller beskrivelsen av PP-tjenestens oppdrag. Det presenteres fire forventninger til PP-tjenesten, for å tydeliggjøre tjenestens mandat og oppgaver i dag. Til disse forventningene er det knyttet flere tiltak eller strategier. Forventningene er i kortform formulert slik:

1. PP-tjenesten er tilgjengelig og bidrar til helhet og sammenheng.
2. PP-tjenesten arbeider forebyggende.
3. PP-tjenesten bidrar til tidlig innsats i barnehage og skole.
4. PP-tjenesten er en faglig kompetent tjeneste i alle kommuner og fylkeskommuner.

Stortingsmeldingen angir tre strategier:

- A. Fange opp – følge opp

PP-tjenesten skal sammen med andre tilbud arbeide mer med forebygging og tidlig innsats. Derfor er det viktig at PP-tjenesten arbeider tett på barnehager og skoler, arbeider system-rettet og er raske i arbeidet med sakkyndige vurderinger.

#### B. Målrettet kompetanse – styrket læringsutbytte

Kompetanseutvikling gjennom etter- og videreutdanning anses å være et viktig virkemiddel for å bedre kvaliteten i PP-tjenesten. Det bør gjøres tiltak for å redusere ventetiden i PP-tjenesten.

#### C. Samarbeid og samordning – bedre gjennomføring

Foreldre skal ha god informasjon om tjenestetilbudet og sine rettigheter. PP-tjenesten skal bidra til samarbeid og samordning med andre instanser.

NOU 2009: 18 *Rett til læring* (Midtlyngutvalget) peker på at PP-tjenesten lenge har ønsket en vridning av arbeidet til å bruke mer tid til systemrettet arbeid og mindre tid til individrettet arbeid. Tabellen under viser resultater av undersøkelser foretatt ti 2003 og 2008.

Tabell 6 Prioriteringer i PP-tjenesten gjengitt fra NOU 2009: 18 *Rett til læring* (Midtlyngutvalget) s 87.

Type arbeidsoppgave	Faktisk prioritering		Ønsket prioritering	
	2003	2008	2003	2008
Arbeid direkte med enkeltpersoner (f.eks. utredning og oppfølging/direkte hjelp)	30 %	29 %	23 %	24 %
Rådgiving/veiledning i forhold til foreldre	11 %	13 %	12,5 %	15 %
Rådgiving/konsultasjon/veiledning til skole/barnehage/andre	20 %	24 %	22 %	26 %
Hjelp til kompetanseutvikling/organisasjonsutvikling i skolen i forhold til barn med særlige behov	11 %	12 %	19 %	21 %
Arbeid med sakkyndige uttalelser	18 %	24 %	12,5 %	14 %
Internt arbeid/ledelse	10 %	15 %	12 %	17 %
Annet	9 %	-	8 %	-
Sum	109 %	117 %	109 %	117 %

<sup>1</sup> Læringscenteret (2003). PP-tjenesten i Norge 2003 – En tilstandsbeskrivelse. Oslo: Læringscenteret  
<sup>2</sup> Fylling, I. og T. L. Handegård (2009). *Kompetanse og krysspress*. NF-rapport nr. 5/2009. Bodø: Nordlandsforskning.

Vi ser at både i 2003 og 2008 var det et ønske om å bruke mindre tid på arbeid direkte med enkeltpersoner og mer tid hjelp til kompetanseutvikling/organisasjonsutvikling.

Fylling og Handegård (2009) hevder at «utfordringen fremover ikke ensidig ligger i å endre PP-tjenestens perspektiv fra individorientering til systemorientering, men at skolenes individorientering kanskje er vel så grunnleggende og vanskelig å endre». De mener at individorienteringen har en langt sterkere forankring, juridisk og kulturelt, enn systemorienteringen, både i PP-tjenesten og i skolen:

- Individorienteringen er knyttet til lovens innvilgning av individuelle rettigheter.
- Individorienteringen er knyttet til PP-tjenestens egen kultur og tradisjon.
- Individorienteringen er knyttet til skolens sterke vektlegging av læringsproblem som individuell egenkap.

### 3.1.2.1 Spesialundervisning

Når en ser på bruken av spesialundervisning på nivå 2 i KOSTRA for 2012, ser vi at bruken av spesialundervisning ligger noe over landsgjennomsnittet i Listerkommunene. Spesielt gjelder dette på 5. – 7. trinn, og på 8. – 10. trinn. Det kan gi en indikasjon på at det er større mengde saker i Lister PPT, men en må være oppmerksom på at det ikke nødvendigvis er en direkte kobling. Saker er som kjent ulike, noen er mer omfattende og tidkrevende enn andre. Og siden det er kommunene som avgjør hvorvidt elever får spesialundervisning basert på en sakkyndig vurdering fra PPT, kan og ulik praksis for tildeling av spesialundervisning være en faktor.

Tabell 7 Andel elever i grunnskolen som får spesialundervisning.

Spesialundervisning	Lister	Landet	Farsund	Flekkefjord	Lyngdal	Sirdal	Kvinesdal
<i>Totalt</i>	9,6 %	8,5 %	9,4 %	11,6 %	9,2 %	8,1 %	7,7 %
1.-4. trinn	5,9 %	5,6 %	4,2 %	8,1 %	6,5 %	9,4 %	3,2 %
5.-7. trinn	11,0 %	9,8 %	11,0 %	13,3 %	12,1 %	7,6 %	7,3 %
8.-10. trinn	12,7 %	11,1 %	13,4 %	14,7 %	10,0 %	7,1 %	14,0 %

### 3.1.3 Bemanning i Lister PPT

En vanlig utfordring i PP-tjenestene i små kommuner er tilgangen på god kompetanse: Denne utfordringen er ofte et viktig argument for å inngå interkommunale samarbeid på området. Erfaringene viser også at det er lettere å rekruttere personer med fagutdanning når arbeidsmiljø og fagmiljø er større.

Før vi ser på utviklingen i kompetanse i PP-tjenesten, ser vi på utviklingen i bemanning i perioden 2007 til 2013.

Tabell 8 Oversikt over antall ansatte før etablering av PPT-Lister, og i 2013. Hentet fra budsjett 2007.

Oversikt over stillinger før Lister PPT			
	Faglig	Merkantil	Prosent
Kvinesdal	2		100
Lyngdal	1		70
	1		40
	1		50
	1		10
		1	40
Farsund	2		100
	1		50
		1	20
Flekkefjord inkl Sirdal	2		100
	2		50
	1		10
		1	20
Lister PPT	1		100
	1		80
	1		20
Sum	17	3	
<b>Sum stillingsprosent</b>	<b>1130</b>	<b>80</b>	
<b>2013</b>	<b>1400</b>	<b>160 (+ leder 100)</b>	

Lister PPT hadde altså 11,3 fagårsverk, og 0,8 årsverk merkantilt personale da prøveordningen med Lister PPT ble etablert i 2007.

Ved utgangen av 2013 vil Lister PPT ha 14 fagårsverk utenom en hel stilling som leder, og 1,6 årsverk merkantilt personale. Dette er en forholdsvis god bemanning, når man sammenligner med landet for øvrig.

- Landsgjennomsnittet for antall barn per fagårsverk i 2007 var 656. Med ca. 464 barn per årskull i gjennomsnitt i Lister-regionen, skulle 14 årsverk tilsi at bemanningen ved Lister PPT skulle kunne dekke ca. 20 årskull. Hvis Lister PPT skulle legge seg på en gjennomsnittsbemanning, ville det være behov for i underkant av 11,5 fagårsverk.
- I gjennomsnitt er det ca. 3000 innbyggere per fagårsverk på landsbasis. Hvis vi antar et befolkningsunderlag på ca. 3000 mennesker per fagårsverk i PP-tjenesten, skulle det være behov for ca. 11,5 fagårsverk for å dekke hele behovet, også når vi regner med elevene i videregående skole. Elevene i videregående skole i Lister-regionen dekkes av fylkeskommunale tjenester. Et fratrekk for ca. 20 % for disse elevene tilsier et behov for ca. 9,5 fagårsverk, hvis Lister PPT skulle legge seg på en gjennomsnittsbemanning. Hvis vi justerer for at Listerregionen har noen flere barn etter folketallet enn gjennomsnittet for landet, kommer vi til at Lister-regionen skulle ha i overkant av 10 fagårsverk for å ligge på gjennomsnittet for landet.

Forskjellen på de to anslagene, ca. 11,5 årsverk basert på antall barn per årsverk og ca. 10 basert på befolkningsunderlag kan skyldes at de baserer seg på tall fra hhv. 2007 og 2012. Et romslig anslag ut fra dette skulle være at PP-tjenesten for Listerregionen bør ha 10,5 - 11 fagårsverk for å ha en gjennom-

snittsbemanning. Merbemanningen på ca. 30 % skulle tilsi at regionen kan få gode tjenester og at Lister PPT har evne til nødvendige omstillinger.

Vi presiserer for ordens skyld at et nivå på landsgjennomsnittet ikke nødvendigvis ville være «rett nivå» for Lister PPT. PPT Lister har 5 ulike kommuner å forholde seg til, og inkludert der er mange ulike barnehager og skoler. Dess flere ulike virksomheter en skal forholde seg til, dess mer tidkrevende vil det være. I så måte er det ikke unaturlig at PPT Lister har et bemanningsnivå over landsgjennomsnittet. De ansatte er ulikt geografisk plassert, noe som er en fordel med tanke på kjøreavstander, men som likevel kan bidra til et høyere bemanningsnivå.

## 3.2 Kvalitet i tjenesten

---

Vurderingen av kvalitet vil knytte seg opp til PP-tjenestens oppdrag slik det er beskrevet i opplæringsloven og de forventninger som beskrives i Stortingsmeldingen *Læring og fellesskap* (Meld. St. 18 (2010–2011)). Vi vil i hovedsak se på opplevd kvalitet, slik dette rapporteres i intervjuene og spørreundersøkelsene. Det tas også med problemstillinger knyttet til likhet i tilbudet innen regionen. Dermed vil en rekke forhold bli vurdert:

- a. Generelt om Lister PPT ivaretar oppgavene som opplæringsloven gir og om man leverer tjenester av god kvalitet
- b. Tilgjengelighet. Leverer Lister PPT samme kvalitet i hele regionen, og er tjenestene tilgjengelige?
- c. Innhold i tilbudet
  - Bidra til helhet og sammenheng
  - Arbeide forebyggende
  - Bidra til tidlig innsats
  - Være faglig kompetent
  - Vurdere læreforutsetningene
  - Vurdere elevenes utbytte av opplæringstilbudet
  - Vurdere tilpasninger av det ordinære opplæringstilbudet
  - Vurdere realistiske opplæringsmål
  - Angi forsvarlig tilbud
  - Hjelp skolene med organisasjonsutvikling
- d. Faglig nivå
  - Utdanningsbakgrunn
  - Erfaring
  - Kunnskap om kvalitetsarbeid

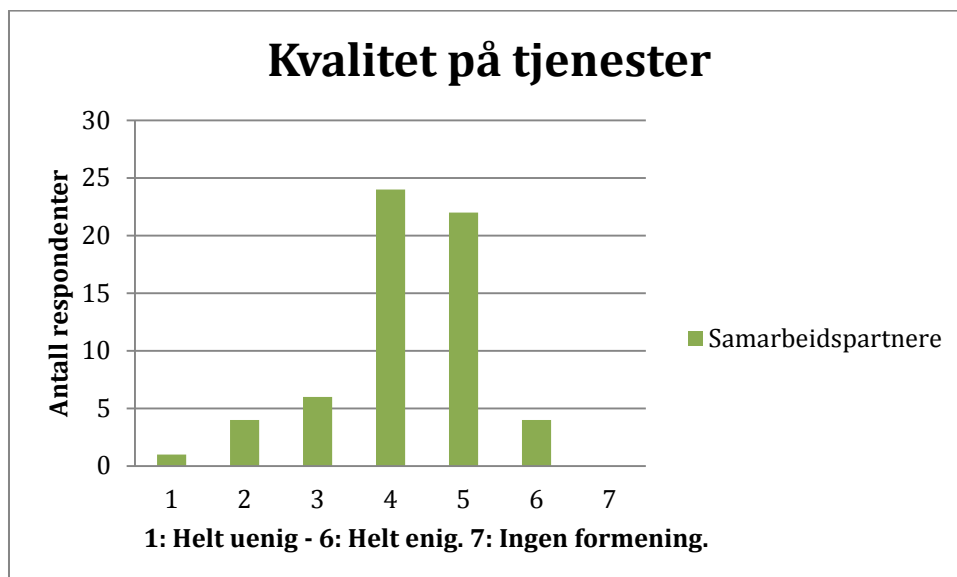
### 3.2.1 Generell oppfatning av kvalitet i Lister PPTs tilbud

Mottakerne av PP-tjenestens tilbud er i hovedsak tredelt. Den ene gruppen, som i det vesentlige består av enkeltbarn og -ungdommer, er ikke spurt i denne undersøkelsen. De to andre gruppene er lærerne i barnehage og skole, ansatte som har det daglige arbeidet med disse barna og ungdommene. Disse lærerne har egne behov for gode planer, veiledning og kompetanseutvikling. De vil også i stor grad representere de aktuelle barna og ungdommene. Skolene og barnehagene som institusjoner utgjør den tredje gruppen.



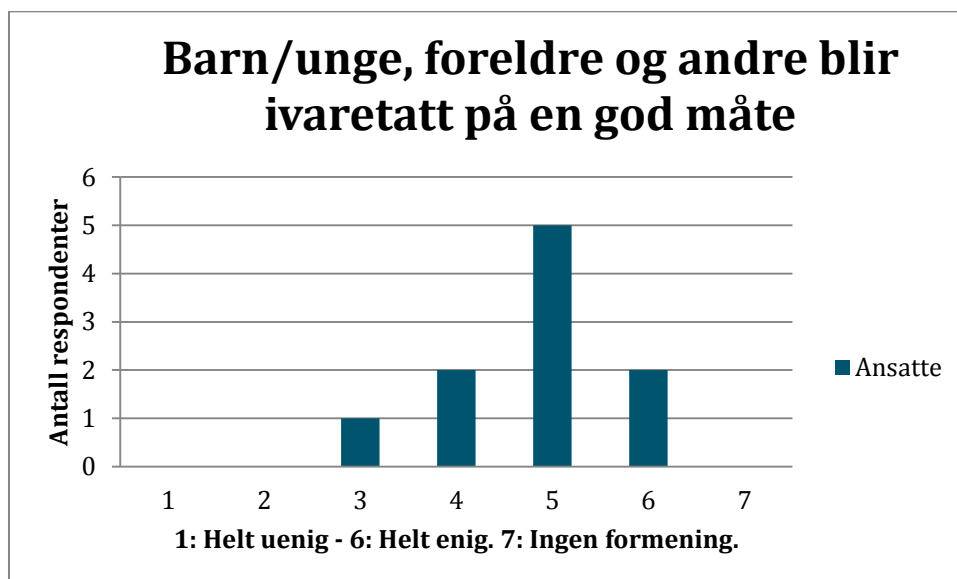
Disse er representert med sine ledere i denne evalueringen, delvis gjennom gruppeintervjuer og delvis i spørreundersøkelsene. Det må forventes at lærerne også tenker på sin egen barnehage eller skole når de besvarer en del av spørsmålene. Slik er det trolig på den første indikatoren, svaret på påstanden om kvalitet.

Vi ser av figuren under at alle samarbeidspartnerne har en formening om kvaliteten som Lister PPT leverer. 50 av respondentene gir positiv tilslutning til påstanden «Lister PPT leverer tjenester av god kvalitet». 11 respondenter er på den negative siden. Påfallende er det imidlertid at ca. 50 % la seg inn mot midten (verdi 3 og verdi 4).



Figur 5 Lister PPT leverer tjenester av god kvalitet.

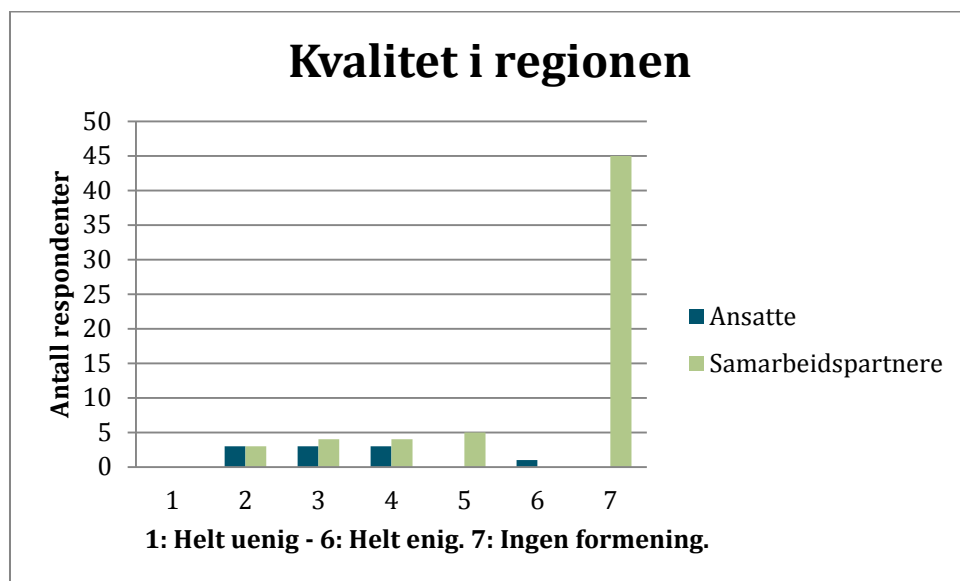
De fleste ansatte mener også at de gir gode tjenester. På en litt annerledes formulert påstand gir de tilslutning til at brukerne blir ivaretatt på en god måte. Ni av ti støtter påstanden helt eller delvis. Den tiende er bare litt uenig.



Figur 6 Barn/unge, foreldre og andre blir ivaretatt på en god måte.

Vi må spesifisere påstandene noe mer for å finne flere nyanser i synspunktene. En region som består av flere kommuner med ulik størrelse og indre struktur kan være en utfordring for en tjenesteyter.

Når det gjelder kvaliteten i tilbudet på ulike steder, er svarene vanskeligere å tolke. Figuren under viser at bare 16 av samarbeidspartnerne hadde en formening om denne påstanden. De fleste svarte at de ikke hadde noen formening. Dette kan indirekte tyde på at dette i liten grad har vært et tema, og dette igjen kan være tegn på at man ikke er misfornøyd med sin andel av innsatsen i Lister PPT. Mer direkte kan det store antallet som svarer at de ikke har noen formening, bety at de ikke har noen særlig oversikt over tilbudet utenfor egen skole eller barnehage. Når likevel 16 samarbeidspartnere uttrykker en mening, kan det skyldes at disse har en mer generell oversikt over tilbudet i regionen. Dette gjelder naturlig nok de fem kommunalsjefene som sitter i styringsgruppen for Lister PPT.



Figur 7 Lister PPT leverer samme kvalitet i hele regionen.

Til sammen har 26 personer, 10 ansatte og 16 samarbeidspartnere uttalt seg. Av disse har halvparten gitt en positiv tilslutning til påstanden, og halvparten en negativ. De ansatte var minst positive.

Svarfordelingen kan gi grunnlag for en del nye spørsmål. Er påstanden mulig å tolke i flere retninger? Kan «samme kvalitet» tolkes som *like god* kvalitet av noen respondenter, og som *innholdsmessig lik* av andre. Den siste tolkningen kan i noen grad forklare svarfordelingen, siden det gjennom gruppeintervjuene ble gjort rede for at Lister PPT arbeider mer systemrettet i Flekkefjord kommune enn i de andre kommunene. Uansett tilsier svarfordelingen at det *kan være* enkelte spenninger innen samarbeidet i regionen.

### 3.2.2 Opplevd tilfredsstillelse av forventninger

Både de ansatte i Lister PPT og samarbeidspartnerne ble stilt en rekke spørsmål om opplevd tilfredsstillelse av forventninger. Mange av spørsmålene var likelydende med spørsmål brukt i den landsomfattende undersøkelsen om kompetanse (Hustad 2013).

Det er viktig å merke seg at de ansatte blir spurt om egen evne til å tilfredsstille forventninger, mens samarbeidspartnerne uttaler seg om PP-tjenesten. Siden de fleste skoler og barnehager har *en* eller et lite antall fagansatte de forholder seg til, vil det likevel ha mening å sammenligne svarene.

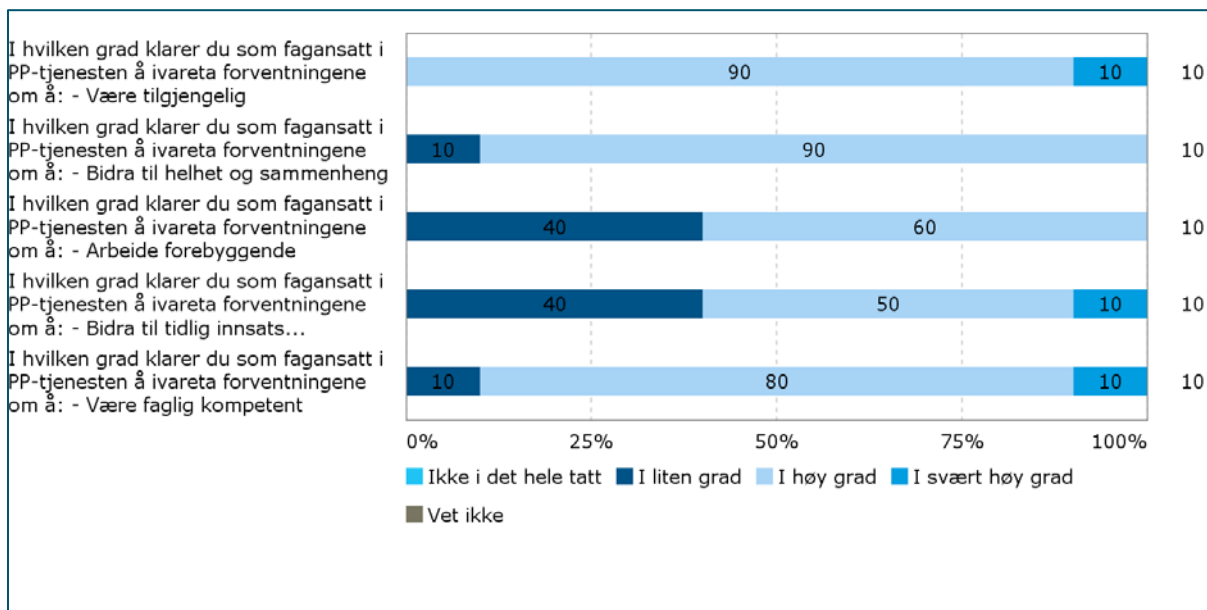
Ved å se på figuren under, går det fram at de ansatte stort sett mener at de klarer å ivareta forventningene om å:

- Være tilgjengelige
- Bidra til helhet og sammenheng
- Være faglig kompetent

På alle disse områdene svarer minst 90 % positivt (i høy grad eller i svært høy grad).

På de to andre områdene, å arbeide forebyggende og å bidra til tidlig innsats, svarer 40 % at PP-tjenesten i liten grad tilfredsstillende forventningene.

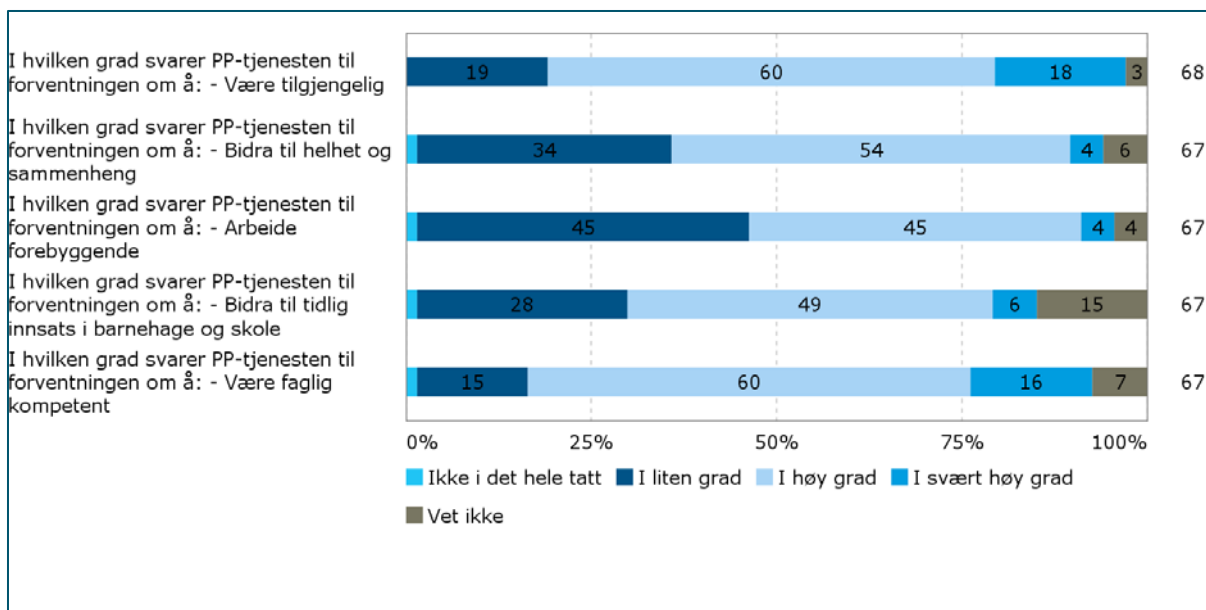
Tallene fra den nasjonale undersøkelsen viser de samme tendensene, men de ansatte i Lister PPT har gjennomgående et noe mer positivt selvbilde.



Figur 8 De ansattes mening om å ivareta forventninger.

Samarbeidspartnerne har et noe mer nyansert bilde. Figuren viser at det var en del som svarte *Vet ikke*, spesielt når det gjelder forventningene om tidlig innsats i barnehage og skole.

Også blant samarbeidspartnerne var det overveiende tilslutning til at Lister PPT tilfredsstillende forventningene om å være tilgjengelige og å være faglig kompetente, selv om andelen positive svar var noe mindre enn blant de ansatte. Også på de øvrige spørsmålene var samarbeidspartnerne noe mindre positive enn de ansatte. Størst var forskjellen når det gjelder å tilfredsstillende forventningene om å bidra til helhet og sammenheng. Cirka en tredel av samarbeidspartnerne svarte at man i liten grad tilfredsstillende disse forventningen.



Figur 9 Samarbeidspartnerne mening om hvordan Lister PPT ivaretar forventninger.

### 3.2.3 Formalkompetanse i Lister PPT

Både de ansatte i Lister PPT og miljøene omkring ble stilt en rekke spørsmål om opplevd kompetanse. Mange av spørsmålene var likelydende med spørsmål brukt i den landsomfattende undersøkelsen om kompetanse (Hustad 2013).

NF-rapport 2/2013t (Hustad 2013) har som hovedmål å undersøke kompetansen i PP-tjenesten. Rapporten inneholder følgende problemstillinger:

1. Hva er PP-tjenestens kompetanseståsted?
2. Hvilken kompetanse anses å være av særlig betydning for å kunne oppfylle PP-tjenestens oppgaver og mandat?
3. Hvilke regionale og lokale forhold innvirker på kompetansebehov i PP-tjenestene?
4. I hvilken grad har skoleeier, PP-ledere og fagansatte i PP-tjenesten felles oppfatninger av PP-tjenestens roller og arbeidsoppgaver?
5. Hvordan ivaretar og sikrer skoleeier og PP-leder at PP-tjenesten har kompetanse i forhold til deres arbeidsoppgaver?

Disse spørsmålene er aktuelle også ved vurderingen av Lister PPT. Det første spørsmålet har vi grunnlag for å vurdere for Lister-regionen utfra tildelt materiale. Spørsmål 2 og 4 kan vi si noe om ut fra spørreskjemaet, mens spørsmål 3 går vi ikke nærmere inn på i denne rapporten. I vurderingen av kompetansesituasjonen i Lister PPT er det naturlig å sammenligne med resultatene fra kartleggingen på landsbasis. Hovedkonklusjonen i rapporten er at PP-tjenesten i Norge har svært god faglig kompetanse, men at man bør utvikle videre kompetansen til å samhandle med barnehagene, skolene og de ansatte der.

I sammendraget for den landsdekkende rapporten (Hustad 2013: 9) står det at

...andelen i PP-tjenesten med mastergradsutdanning eller tilsvarende er økende. 70 prosent av de fagansatte i PP-tjenesten har mastergrad, en økning på 10 prosent siden tilsvarende undersøkelse for fire år siden. (Fylling og Handegård 2009). PP-tjenesten består i hovedsak av fagansatte med pedagogiskfaglig bakgrunn. Andelen fagansatte med psykologifaglig utdanningsbakgrunn er på 13 pro-

sent. Det er samme nivå som for fire år siden. Andelen med sosialfaglig bakgrunn er nedadgående og nå nede på tre prosent. Mer enn en fjerdedel av de fagansatte har mindre enn fire års erfaring i stillingen som fagansatt i PP-tjenesten.

Tallene bygger på en fullskalaundersøkelse, men det var bare 826 som svarte. PP-tjenestene i Norge hadde på det aktuelle tidspunktet ca. 1690 årsverk fagstillinger, og derfor trolig noen flere ansatte. Svarprosenten var følgelig noe under 50.

Ved å gå inn i utdanningsbakgrunnen til de ansatte ved PPT kan man finne sammenlignbare tall. 13 av de 15 fagansatt hadde registrert sin utdanning.

Tabell 9 Utdanningsbakgrunn for fagansatte i Lister PPT og i hele landet

	Lister PPT (Antall)	Lister PPT (Prosent)	Landet (Prosent)
Utdanning med minst master/hovedfag	3	23,1	70,4
Lærer eller førskolelærer med tilleggsutdanning	8	61,5	22,9
Annen faglig bakgrunn	2	15,4	6,7
Sum	13	100,0	100,0

Tabellen viser at Lister PPT har en langt lavere andel med utdanning på minst mastergradsnivå. De fleste ansatte har lærerutdanning eller førskolelærerutdanning med påbygging i spesialpedagogikk.. Skjevfordelingen sammenlignet med landet for øvrig ville ikke bli vesentlig endret selv om de to siste fagansattes kompetanse var registrert.

### 3.2.4 Kompetanse gjennom erfaring

Oversikten over kompetansesituasjonen i hele landet viser at 72 prosent av de fagansatte i PP-tjenesten har mer en fire års erfaring, mens 28 prosent hadde mindre. (Hustad 2013:171) En gjennomgang av CV-sammendragene til de ansatte ved Lister PPT gir et litt annet bilde av erfaringen hos de fagansatte her. Sammendraget tar for seg 11 av de fagansatte. Ikke alle CV-sammendragene er fullstendige, men det synes å gå klart fram hvor mange års erfaring den enkelte har som fagansatt i PP-tjenesten. Bare 18 Prosent har mer enn fire års erfaring, mens 82 prosent har mindre, til dels svært kort erfaring som fagansatt i PP-tjenesten.

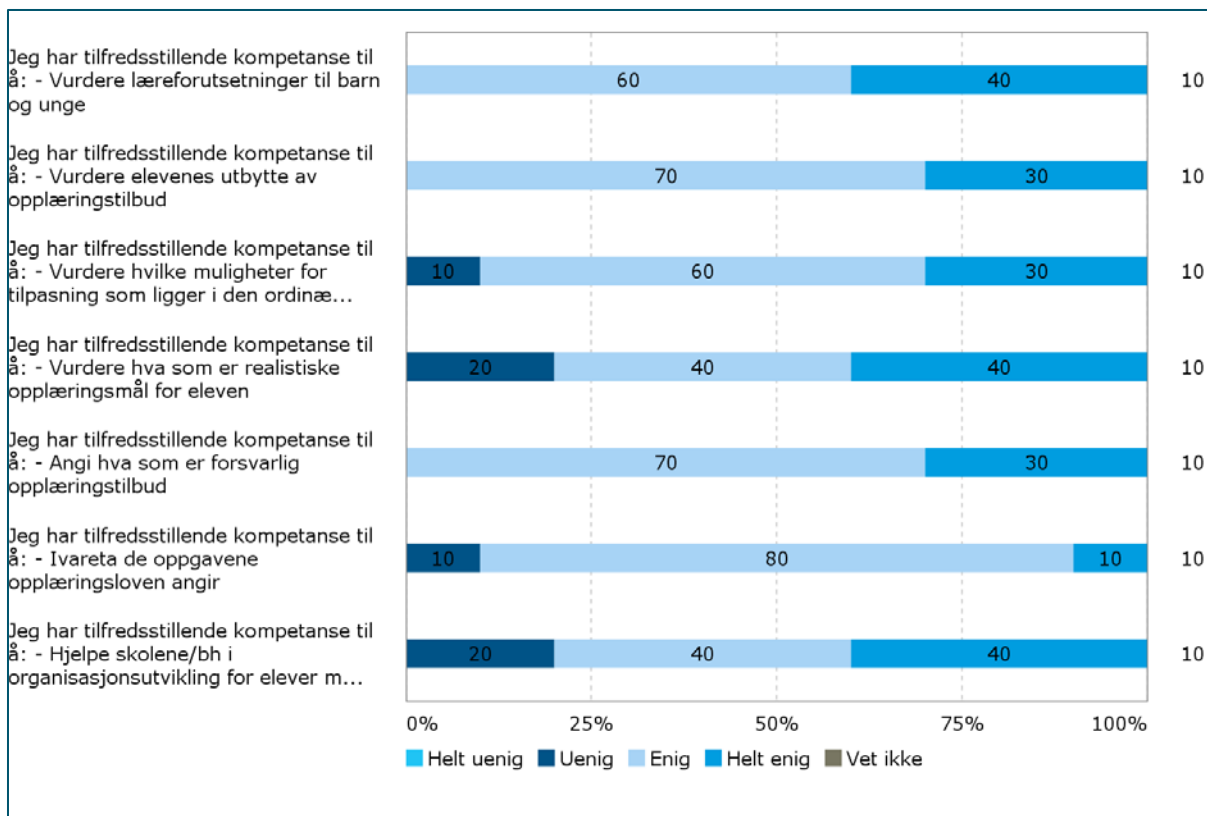
### 3.2.5 Opplevd tilfredsstillelse av kompetanse

Spørreskjemaet går noe mer detaljert inn på hvordan de ansatte og samarbeidspartnerne opplever hvilken kompetanse de ansatte i Lister PPT har.

Det er viktig å merke seg at de ansatte blir spurt om egen kompetanse, mens samarbeidspartnerne uttaler seg om PP-tjenesten. Siden de fleste skoler og barnehager har en eller et lite antall fagansatte de forholder seg til, vil det likevel ha mening å sammenligne svarene.

Figuren under viser at de ansatte har et positivt syn på egen kompetanse, riktignok med beskjedne unntak. Mest synes egenvurderingen å sprike når det gjelder kompetanse til å vurdere hva som er realistiske mål for eleven, og når det gjelder å hjelpe skolene/barnehagene i organisasjonsutvikling for elever med særlige behov.

Tallene fra den nasjonale undersøkelsen viser de samme tendensene, men de ansatte i Lister PPT har et noe bedre selvbylde på alle spørsmålene. Dette er påfallende når vi vet at de ansatte ved Lister PPT har kortere utdannelse og langt mindre erfaring enn de ansatte på landsbasis.



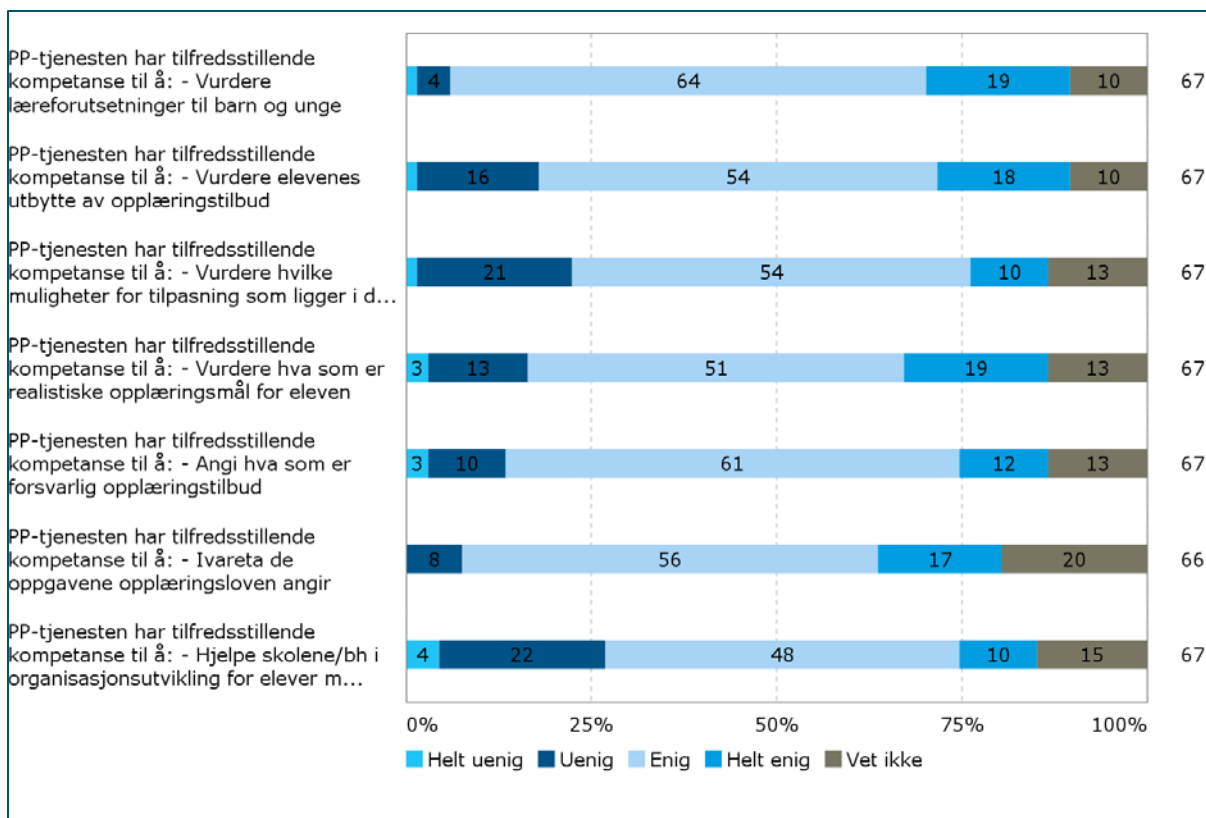
Figur 10 De fagansattes vurdering av egen kompetanse.

Samarbeidspartnerne vurderer av kompetansen preges delvis av 10 % til 20 % har svart **Vet ikke** på de enkelte spørsmålene. Gjennomgående svarer også en noe større andel av samarbeidspartnerne at de ikke er enige i at PP-tjenesten har tilfredsstillende kompetanse.

Mest positivt bedømmer man kompetansen til å vurdere læreforutsetningen til barn og unge. Her er det 6 % som er uenig eller helt uenig og 83 % som er enig eller helt enig.

Dårligst er tiltroen til kompetanse mht. å vurdere hva som er realistiske mål for eleven og å hjelpe til med organisasjonsutviklingen i skolene/barnehagene for elever med særskilte behov. 26 % er uenig eller helt uenig, og 58 % er enig eller helt enig i at PPT har en slik kompetanse.

Det er påfallende at 73 % av samarbeidspartnerne er enig eller helt enig i at PP-tjenesten har tilfredsstillende kompetanse til å ivareta de oppgavene opplæringsloven gir, mens bare 58 % er enig eller helt enig i at man har kompetanse til å hjelpe skolene/barnehagene med organisasjonsutvikling. Dette tilsier at man ikke oppfatter at også organisasjonsutvikling er en lovfestet oppgave. Vi kommer tilbake til denne problemstillingen i forbindelse med prioritering av PP-tjenestens tid.



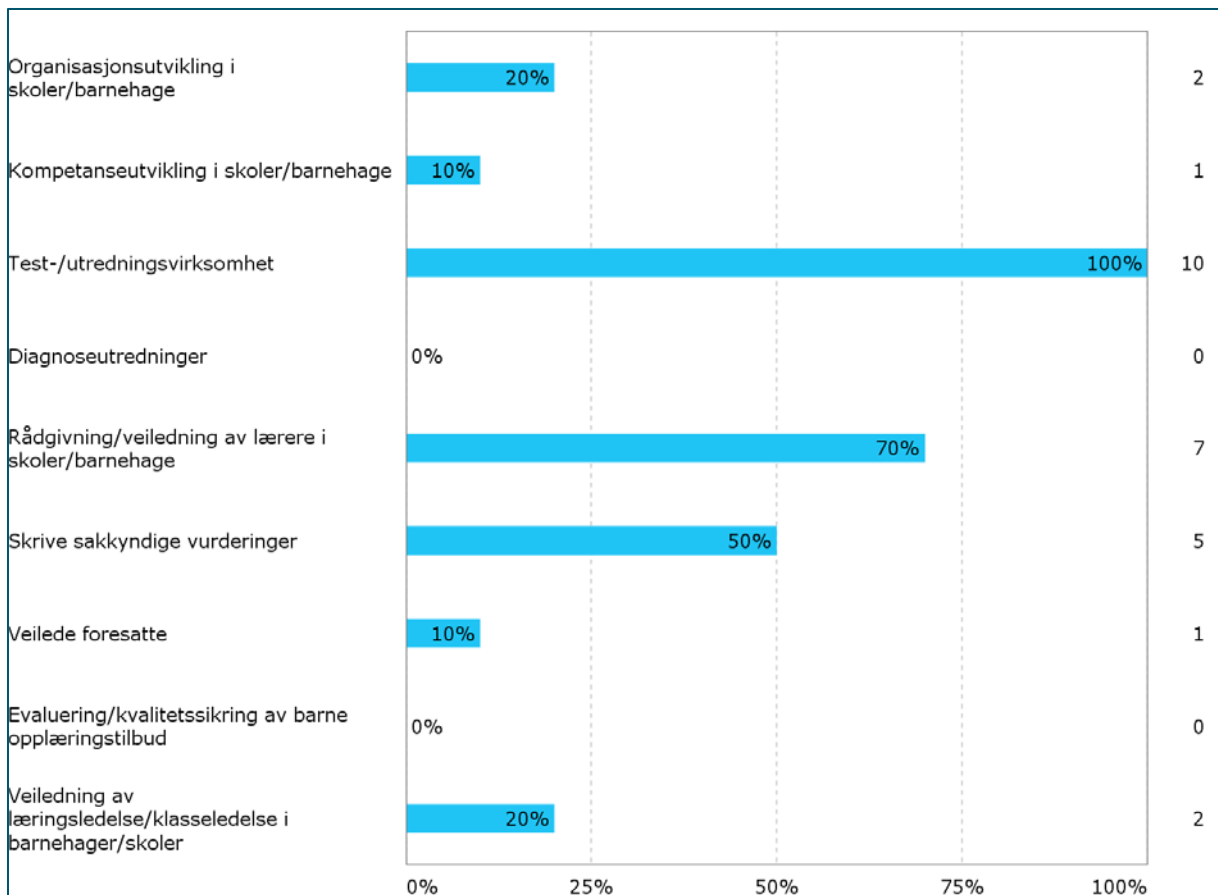
Figur 11 Samarbeidspartnerne vurdering av kompetanse i Lister PPT.

### 3.2.6 Lister PPTs bruk av tid

Tilgjengelighet og kvalitet i tilbudet vil i stor grad være avhengig av hvordan de ansattes tid disponeres. De ansatte ble spurt om sin tidsbruk ved å velge de tre mest tidkrevende av ni aktivitetsområder.

Ikke uventet kom arbeid med testing og utredninger fremst. Alle respondentene valgte dette alternativet. Også arbeidet med å skrive sakkyndige utredninger ble nevnt av mange (halvparten). Dette er i god overensstemmelse med svar på nesten tilsvarende spørsmål i den nasjonale undersøkelsen (Hustad 2013).

Rådgiving og veiledning av lærere i skoler og barnehager ble imidlertid det nest vanligste valget blant de fagansatte ved Lister PPT (70 %). På den nasjonale undersøkelsen svarte bare 8 % at de bruker mest tid på dette arbeidsområdet. Slik kan det for så vidt også være i Lister PPT, hvor man jo nevnte de *tre* mest tidkrevende arbeidsoppgavene. Det interessante er at flere nevnte rådgiving og veiledning av lærere enn alle de seks minst valgte alternativene til sammen. Det må bety at det brukes forholdsvis lite tid til arbeid med organisasjonsutvikling, kompetanseutvikling, diagnoseutredninger, veiledning av foresatte, evaluering/kvalitetssikring av barnas opplæringstilbud og til veiledning av læringsledelse og klasseledelse i barnehager og skoler.



Figur 12 De fagansattes svar på spørsmålet: Hvilke arbeidsoppgaver ER de mest tidkrevende i din PP-tjeneste i dag? (velg inntil tre arbeidsoppgaver).

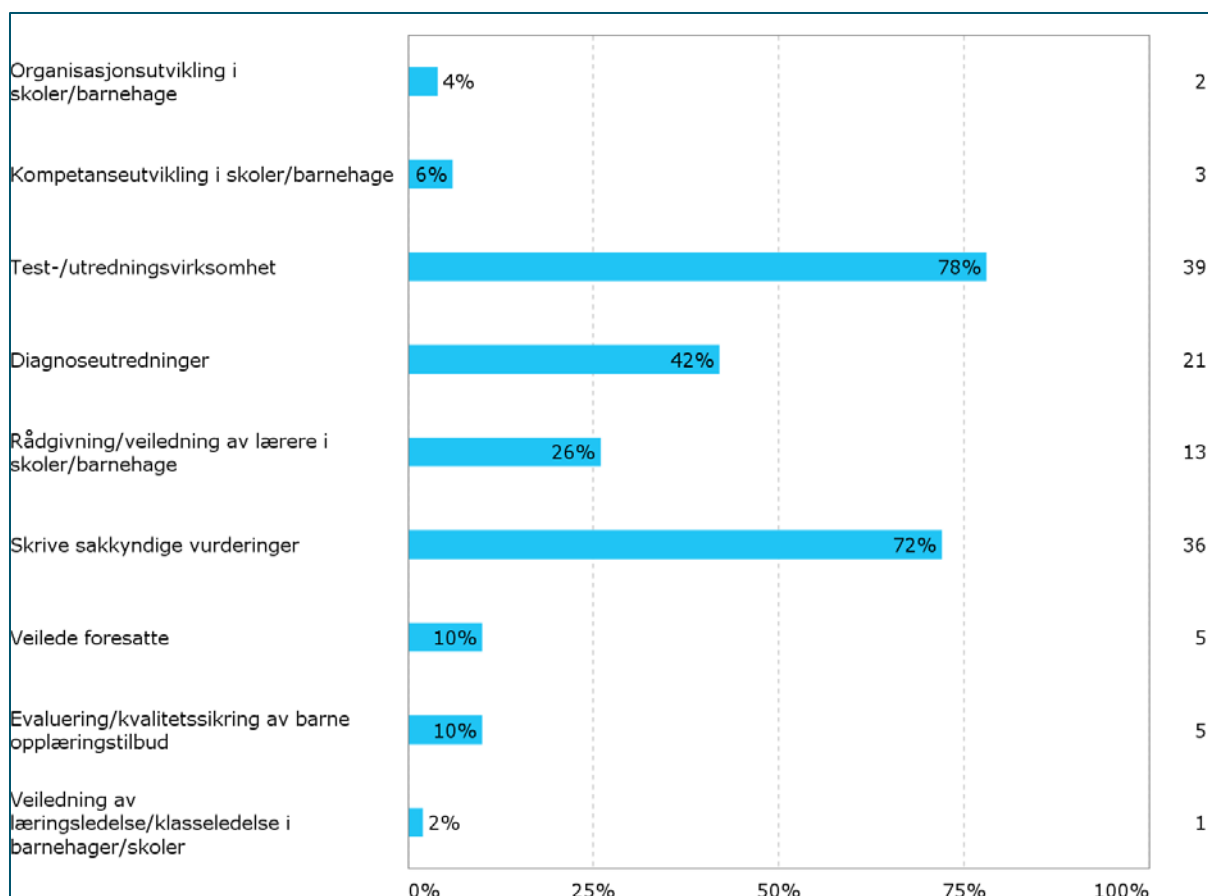
Samarbeidspartnerne oppfatning av Lister PPTs tidsbruk skiller seg fra de fagansattes på flere områder. Det er samstemmighet om at mye av tida går til test/utredningsvirksomhet (78 %) og skriving av sakkyndige utredninger (72 %).

Samarbeidspartnerne har en oppfatning av at det også brukes mye tid på diagnoseutredninger (42 %), et arbeidsområde som ikke er nevnt blant de tre mest tidkrevende av de fagansatte.

Også når det gjelder rådgiving/veiledning av lærere er det et forholdsvis stort sprik mellom de fagansatte som gir veiledningen og samarbeidspartnerne som får denne. Bare 26 % av samarbeidspartnerne antok at dette var blant de tre mest tidkrevende arbeidsoppgavene, mot 70 % av de fagansatte. Forskjellen i disse oppfatningene kan skyldes at slik rådgiving/veiledning ofte skjer individuelt, men med en stor målgruppe. Dermed kan det bli forholdsvis liten tid til den enkelte som mottar veiledningen.

For øvrig var det god overensstemmelse mellom svarene hos fagansatte og samarbeidspartnerne.



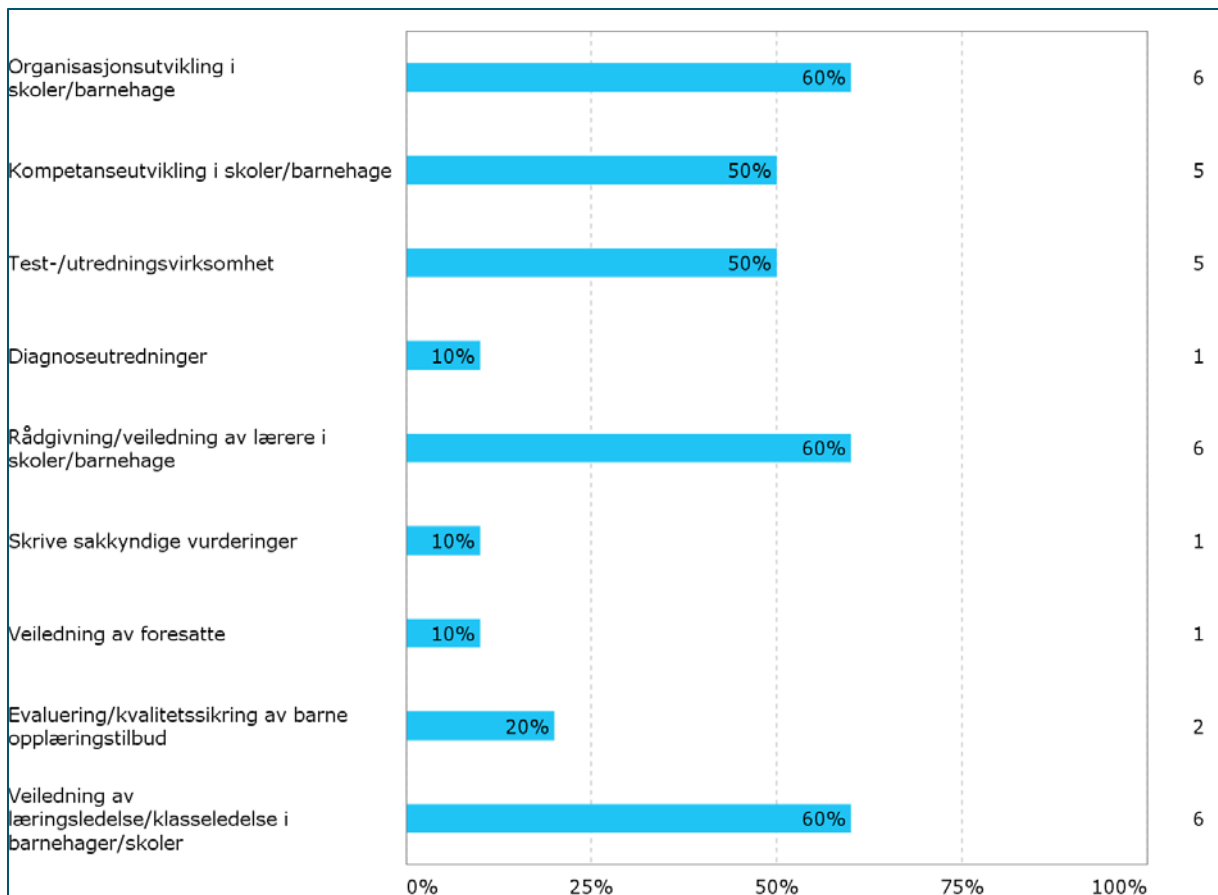


Figur 13 Samarbeidspartnerne svar på spørsmålet: Hvilke arbeidsoppgaver ER de mest tidkrevende i din PP-tjeneste i dag? (velg inntil tre arbeidsoppgaver).

### 3.2.7 Ønsket bruk av Lister PPTs av arbeidstid

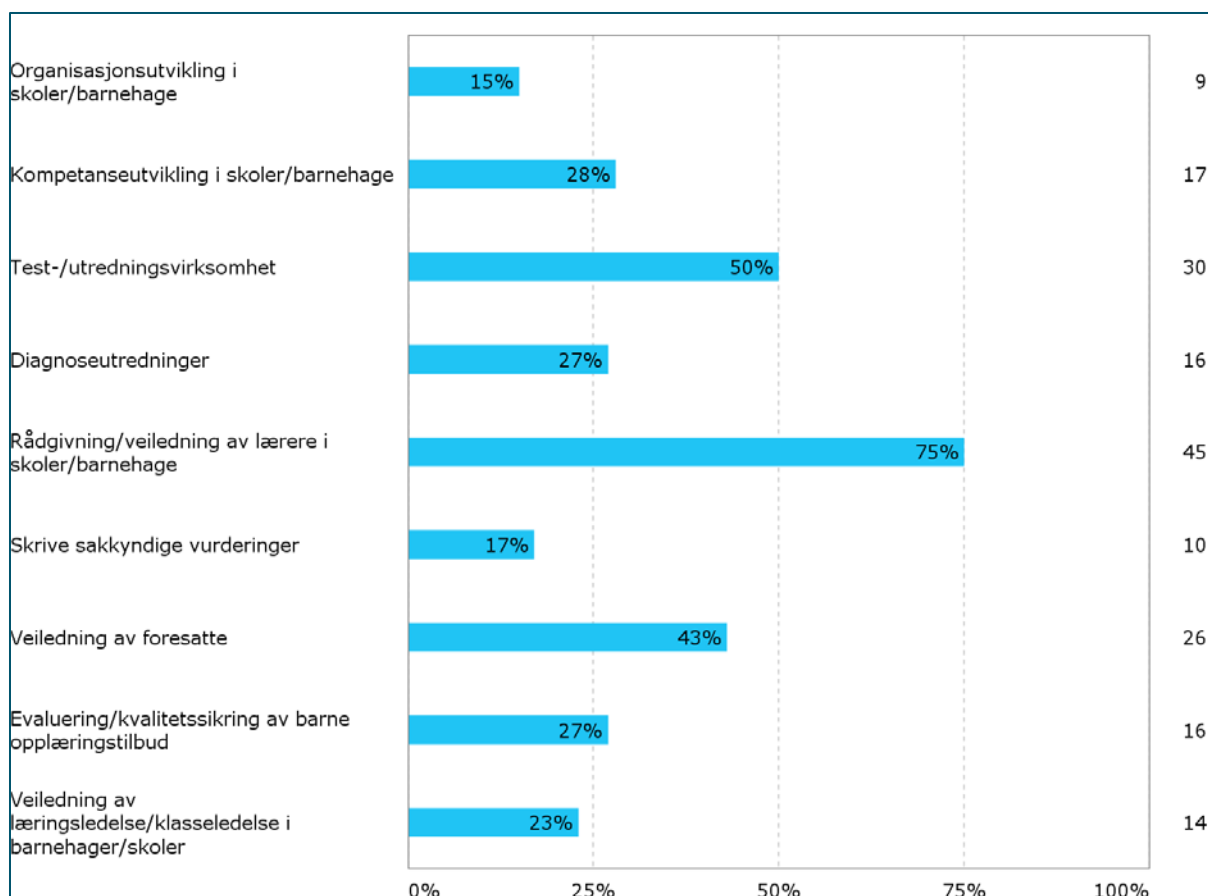
En ting er oppfattet tidsbruk, en annen ting er ønsket prioritering av tid. Nordlandsforsknings undersøkelse (Hustad 2013) viser at de ansatte ønsker en annen tidsbruk enn den de rapporterer. De fagansatte ønsker å bruke mest tid på organisasjonsutvikling, kompetanseutvikling og veiledning av læringsledelse/klasseledelse i barnehager og skoler, nettopp oppgaver som til nå har fått liten oppmerksomhet. Det medfører å snu tidsbruken på hodet.

Tabellen under viser at også de ansatte i Lister PPT gjør tilsvarende vurderinger. Nettopp organisasjonsutvikling, og veiledning i læringsledelse/klasseledelse blir nevnt hyppigst (60 %). Samme prioritering fikk rådgivning/veiledning av lærere, tett fulgt av kompetanseutvikling og test-/utrednings virksomhet. Både nasjonalt og lokalt er det et tydelig ønske om å bruke arbeidstida annerledes. Senere skal det drøftes hva som eventuelt skal til for at de ønskede endringene kan finne sted.



Figur 14 De fagansattes svar på spørsmålet Hvilke arbeidsoppgaver BØR PP-tjenesten bruke mest tid på? (velg inntil tre arbeidsoppgaver).

Samarbeidspartnerne har ikke helt den samme prioriteringen av de fagansattes arbeidstid. Også her ønsker man ytterligere vektlegging av rådgivning/veiledning av lærere (75 %). Test- og utredningsvirksomhet kommer dernest (50 %) fulgt av veiledning av foresatte (43 %). Det er påfallende at samarbeidspartnerne i langt mindre grad synes å prioritere organisasjonsutvikling, kompetanseutvikling og veiledning av læringsledelse/klasseledelse i barnehager og skoler. Man kan stille spørsmålet om en av grunnene til at de fagansatte bruker lite tid på disse tiltakene i vesentlig grad skyldes at de ikke etterspørres. Det er også på dette området samarbeidspartnerne har minst tiltro til PP-tjenestens kompetanse. Dette samsvarer også i vesentlig grad med de fagansattes egenoppfatning.



Figur 15 Samarbeidspartnerne svar på spørsmålet Hvilke arbeidsoppgaver BØR PP-tjenesten bruke mest tid på? (velg inntil tre arbeidsoppgaver).

### 3.2.8 Kvalitetsarbeid i Lister PPT

Kvalitetsarbeid i en organisasjon vil kunne bestå av en rekke tiltak. Felles for dem er at de tilstreber å øke kvaliteten og organisasjonens arbeid og tilbud.

Intervjuene og tilsendte dokumenter viser at Lister PPT har:

- en kompetanseutviklingsplan for de ansatte så de har en «grunnpakke». Gjelder kurs og etterutdanning i CAS (evneutredning), Logos (lese- og skriveferdigheter) og Dat-kon (atferdskartlegging)
- en evaluering av PP-tjenesten
- et årshjul
- andre systematiske tiltak for utvikling av kvalitet i tjenesten

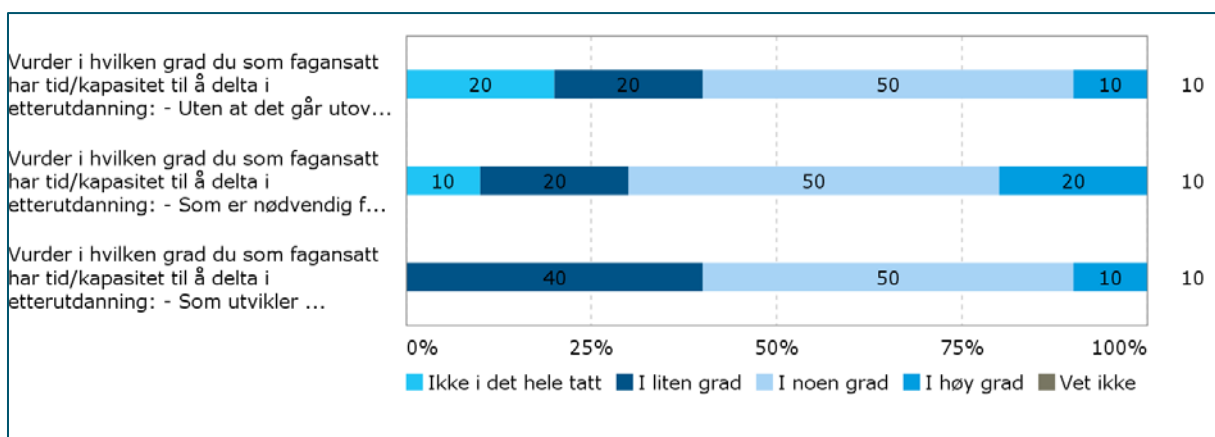
Det er spørsmål om de ansatte kjenner til disse virkemidlene og bruker dem.

- Bare 40 % bekrefter at det er en kompetanseutviklingsplan for de ansatte.
- Bare 40 % bekrefter at det er en arbeids- eller stillingsbeskrivelse for PP-tjenesten.
- Ingen bekrefter at det er en serviceerklæring for PP-tjenesten
- Ingen bekrefter at det er utviklet veiledende kompetansekriterier.
- Bare 30 % bekrefter at det er gjennomført brukerundersøkelse de siste 2 årene.
- Ingen bekrefter at det er etablert brukerråd eller lignende forum.
- Bare 10 % bekrefter at det er utviklet tydelige resultatmål for PP-tjenesten.

- Bare 20 % bekrefter at det er samlet informasjon om brukerbehov ved hjelp av statistikk.
- Ingen % bekrefter at det er utviklet veiledende kvalitetskriterier.
- Alle bekrefter at det er rutiner for overganger (barnehage-barneskole-ungdomsskole- videregående skole).
- 50 % bekrefter at det er foregått en evaluering av PP-tjenesten.
- Alle bekrefter at det er et årshjul.
- 67 % bekrefter at det er andre systematiske tiltak for utvikling av kvalitet i tjenesten.

Vi ser at Lister PPT har forholdsvis få tiltak for systematisk å bedre kvaliteten i tjenestene. De ansatte er dessuten usikre på hvilke tiltak som finnes. Eksempelvis ble det i dybdeintervjuene etterlyst klare stillingsbeskrivelser, blant annet om hvem som gjør hva i de ulike stillingene. Det synes å være et behov for iverksette flere tiltak og å involvere de ansatte i arbeidet. Når det gjelder rutiner for overganger (barnehage-barneskole-ungdomsskole-videregående skole) har vi ikke mottatt det, men siden alle ansatte bekrefter at det finnes antar vi det.

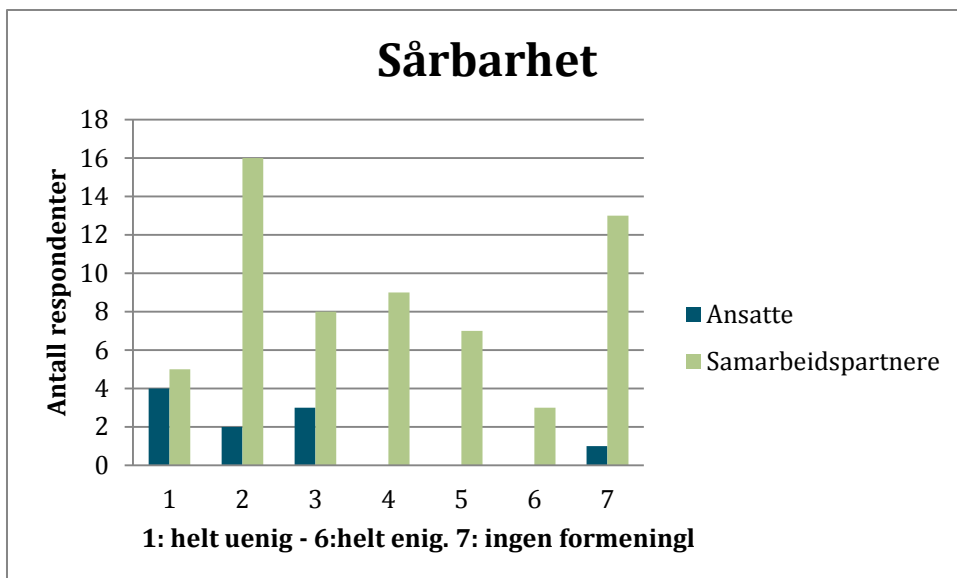
En viktig del av kvalitetsarbeidet i PP-tjenesten er faglig vedlikehold og utvikling. Tidligere er det gjort rede for at utdanningsnivået og erfaringen ved Lister PPT er forholdsvis begrenset sammenlignet med landet for øvrig. Til gjengjeld er bemanningen relativt god. På spørsmål om de fagansatte har tid til etterutdanning uten at det går ut over de løpende arbeidsoppgavene, svarer i overkant av halvparten positivt. Dette synes å gjelde både det å kunne følge utviklingen i skole og barnehage og å fornye den faglige kompetansen.



Figur 16 De ansattes tid til etterutdanning.

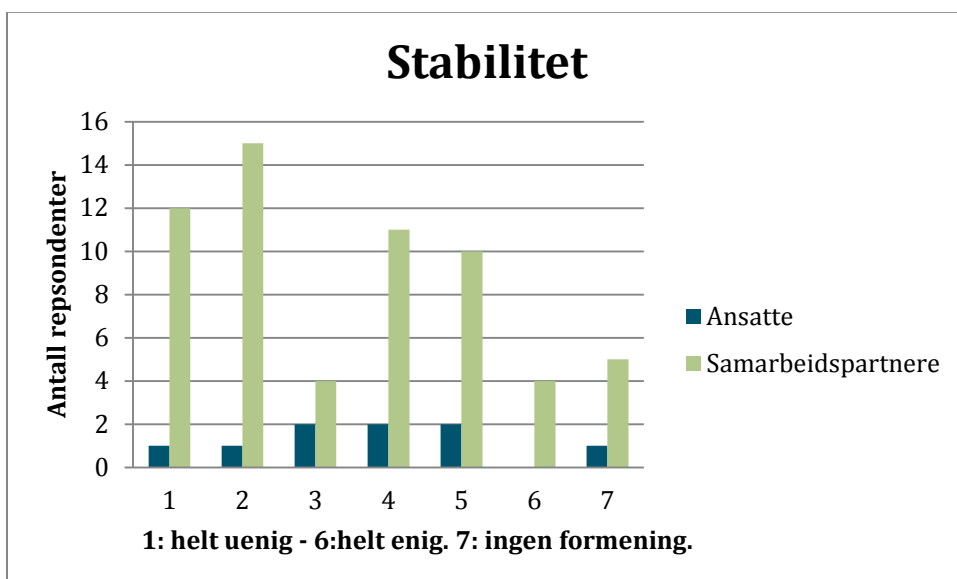
### 3.2.9 Sårbarhet

Basert på at antall ansatte innenfor PP-tjenesten er økt etter opprettelsen av Lister PPT, gir dette grunnlag for å tro at sårbarheten ved vakanser er redusert. Likeledes gir samarbeidet grunn til å tro at man i større grad enn tidligere kan ha overlappende kompetanse, slik at man er bedre rustet til å håndtere fravær osv. Figuren under viser at dette ikke er en allment utbredt oppfatning. Bare en av ti fagansatte gir positiv tilslutning til påstanden om at sårbarheten i tjenesten er lav. Fire av ti er helt uenige. Også blant samarbeidspartnerne som har en formening om spørsmålet, er de fleste mer eller mindre uenige i påstanden.



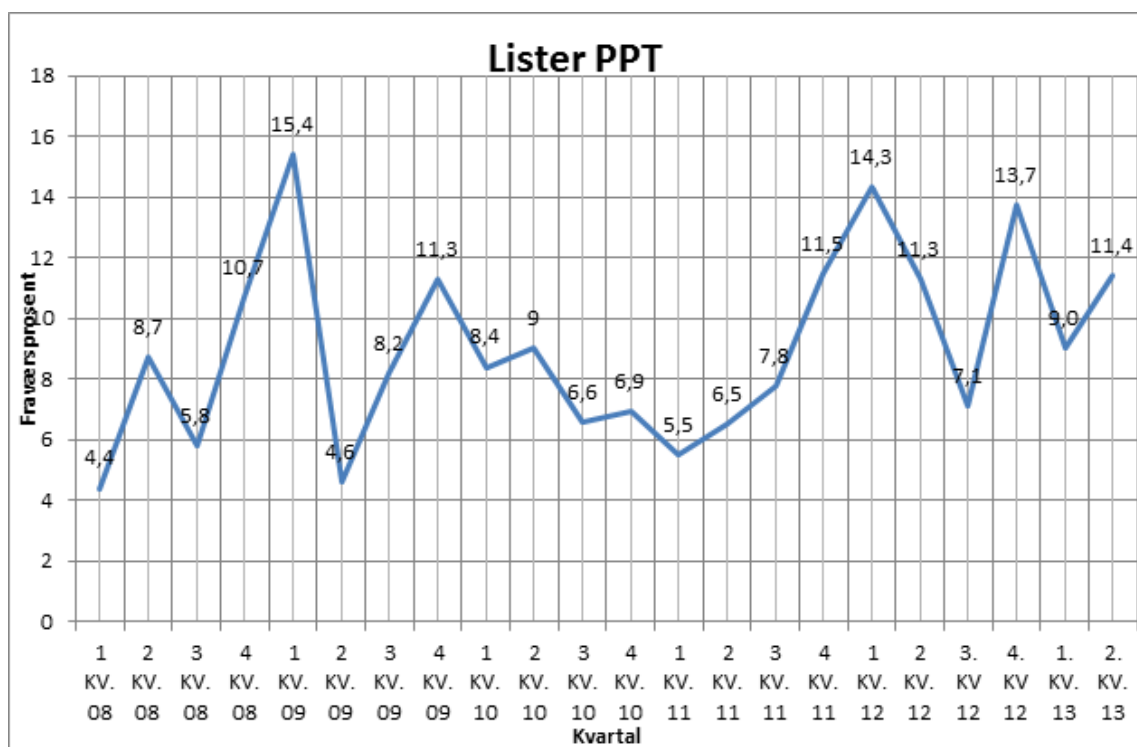
Figur 17 Sårbarheten i tjenesten er lav.

Svarene om sårbarhet kan knytte seg til strukturen, men også til gjennomtrekken i fagstillingene. Vi så tidligere at forholdsvis mange av de fagansatte har kortere enn fire års tilsetningsforhold. På figuren under ser vi responsen på påstanden at bemanningen i Lister PPT er relativt stabil. Her deler de fagansatte seg på midten, mens flertallet av samarbeidspartnere heller mot uenighet. Begrepet *relativt stabil* kan tolkes ut fra ståstedet til den som svarer. For en lærer kan skifte av saksbehandler/kontaktperson framstå som et større problem enn for den fagansatte.



Figur 18 Bemanningen i Lister PPT er relativt stabil.

Figuren under viser sykefraværet i Lister PPT de siste fem årene. Med forholdsvis få ansatte er det naturlig at fraværet svinger fra kvartal til kvartal. Spørsmålet er om sykefraværet er uvanlig høyt, og om fraværet virker inn på tjenestene.



Figur 19 Fraværstatistikk Lister PPT.

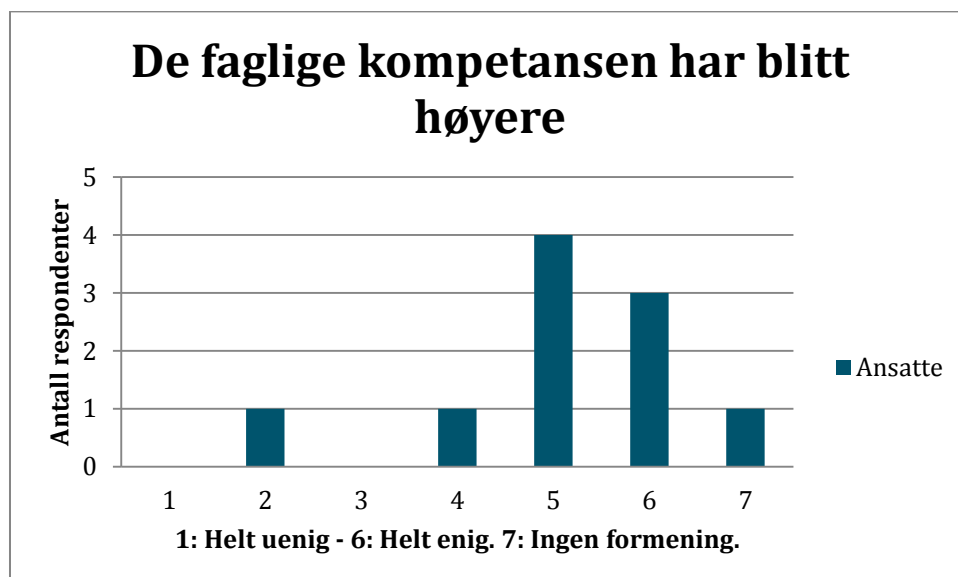
Ved å sammenligne med det samlede sykefraværet i kommunene i Listerregionen og for kommunesektoren i hele landet synes ikke fraværet ved Lister PPT å være uvanlig høyt. Nå er det mange yrkesgrupper i en kommune, og helsesektoren er den største. Det er også i denne sektoren fraværet er størst. For undervisningspersonell er fraværet gjerne lavere, på 8 – 8,5 %. Ut fra dette har fraværet ved Lister PPT vært høyt de par siste årene. Dette kan trolig forsterke inntrykket av liten stabilitet i tjenesten.

Tabell 10: Sammenligningstabell sykefravær (Kilde: Fraværstatistikk og KS)

	Egenmeldt og legemeldt sykefravær			
	4. kvartal 2010-3.kvartal 2011	2. kvartal 2011-1.kvartal 2012	4. kvartal 2011-3.kvartal 2012	2. kvartal 2012-1.kvartal 2013
PPT-Lister	6,7	10,0	11,1	10,3
Farsund	8,8	8,3	8,0	7,8
Kvinesdal	8,2	7,5	8,7	10,2
Sirdal	7,2	7,2	5,7	6,1
Lyngdal	7,4	8,3	8,0	9,0
Flekkefjord	7,7	8,0	9,3	8,4
Landet	9,7	9,9	9,8	9,9
Undervisningspersonell landet	8,4	8,4	8,2	8,5
Turnuspersonell landet	11,6	11,9	11,9	11,9
Annet personell landet	9,2	9,4	9,3	9,3

### 3.2.10 En positiv utvikling

Samtalene i intervjugruppene tyder imidlertid på at det regionale samarbeidet har en positiv effekt på kvaliteten i PPT. Med stor utskiftning i personalet kan det være vanskelig å finne et statistisk grunnlag for å bedømme dette. Kunnskapen om en organisasjons utvikling er imidlertid ikke bare individuell. Den har innslag av å være et felles eie i organisasjonen. Det kan trolig forklare hvorfor ni av ti fagansatte hadde en mening om påstanden; Den faglige kompetansen er blitt høyere etter opprettelsen av Lister PPT. Figuren under viser at langt på vei de fleste fagansatte er enige i påstanden.



Figur 20 Den faglige kompetansen er blitt høyere etter opprettelsen av Lister PPT.

## 3.3 Personlige rettigheter og personvern

En vesentlig del av PPTs arbeid retter seg mot enkeltpersoner, i hovedsak barn og ungdom. Disse har personlige rettigheter til tjenester og samtidig rett til en korrekt saksbehandling.

### 3.3.1 Retten til spesialundervisning og til å få en vurdering av behovet

I gruppeintervjuene kom det fram at tida fra en henvisning til Lister PPT til det foreligger en tilråding kan være svært lang, i enkelte tilfeller over et år. Årshjulet for Lister PPT tyder på at saksbehandlingen i forbindelse med utarbeidelse av tilrådingen normalt skal ta mer enn tre måneder.

Rett til spesialundervisning er en individuell rettighet. (Opplæringsloven § 5-1). Dersom man ut fra en vurdering konkluderer med at eleven ikke har tilfredsstillende utbytte av det ordinære opplæringstilbudet, inntreer retten til spesialundervisning.

På tilsvarende måte er det en individuell rett å få vurdert om man har behov for spesialpedagogisk hjelp. Det er opplæringsloven § 5-3 som gir regler for saksbehandlingen.

Når skolen/foresatte har gjort en henvisning, skal PPT utrede og gi en sakkyndig tilråding. Denne tilrådingen danner grunnlaget for det enkeltvedtaket som skal fattes av kommunen.

Opplæringsloven har ikke angitt tidsfrister for arbeidet med tilråding og enkeltvedtak. Dermed gjelder forvaltningsloven som i § 11a sier at en sak skal forberedes og avgjøres uten ugrunnet opphold. Dersom det ikke kan fattes enkeltvedtak innen en måned, skal det sendes foreløpig svar fra kommunen. PPT skal orientere kommunen hvis den totale saksbehandlingen vil ta mer enn en måned.

Veileder til opplæringsloven om spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning (Utdanningsdirektoratet 2009) sier i pkt. 6.5.3:

*Opplæringsloven setter ingen tidsfrister for PP-tjenestens behandling av saker om spesialundervisning. ...*

*Imidlertid må opplæringsloven forstås slik at saken må avgjøres innen rimelig tid, og saksbehandlingen skal være forsvarlig. Dette må suppleres med forvaltningslovens regler. Disse vil gjelde for hele prosessen, fra skolen starter vurderingen av om eleven har behov for spesialundervisning og til enkeltvedtaket er fattet. PP-tjenesten er et ledd i utredningen av saken. Det fremgår av forvaltningsloven § 11a at i forbindelse med enkeltvedtak skal forvaltningsorganet "forberede og avgjøre saken uten ugrunnet opphold". Kravet om at saken skal behandles "uten ugrunnet opphold" gjelder også for PP-tjenesten, jf. at den sakkyndige vurderingen er en del av saksforberedelsen. Det er videre slik at enkeltvedtak skal fattes, og parten skal underrettes om dette "så snart som mulig", jf. forvaltningsloven § 27. I denne forbindelse er det viktig at PP-tjenesten som saksforberedende organ ser sin rolle i dette, og ser at dersom PP-tjenesten trenger en uforholdsmessig lang saksbehandlingstid, må organet varsle kommunen om dette slik at skoleeier/skolen kan gi melding til foreldrene/eleven.*

...

*Kravet om at saken skal behandles "innen rimelig tid" innebærer blant annet at PP-tjenesten eller skoleeier ikke har adgang til å innføre ventelister for utredning av en elevs behov for spesialundervisning. En slik venteliste vil stride mot elevens rett til spesialundervisning. Eleven har en individuell rett til spesialundervisning dersom han/hun ikke får et tilfredsstillende utbytte av opplæringen, jf. § 5-1. Elevens rett skal ikke treneres på grunn av lang saksbehandlingstid hos PP-tjenesten. Økonomiske og kapasitetsmessige årsaker til at elever ikke utredes, er ikke en legitim grunn for at det tar lang tid å utarbeide en sakkyndig vurdering. I tilfeller hvor skoleeier har lang saksbehandlingstid på grunn av kø og for få PP-rådgivere, vil det måtte vurderes om skoleeier ikke oppfyller sine plikter etter opplæringsloven.*

...

Det er i Norge foretatt få statlige tilsyn av saksbehandlingen i PP-tjenesten. Fylkesmannen i Vestfold foretok imidlertid tre tilsyn i 2012 i Larvik, Sandefjord og Tønsberg kommuner, som hver er noe større enn Listerregionen. Alle tre PP-tjenestene fikk avvik pga. følgende lovstridige forhold:

*Den samlede saksbehandlingstiden i pp-tjenesten i ... er for lang i saker om sakkyndig vurdering etter opplæringsloven §§ 5-1, 5-7 og 4A-2.*

I alle tre begrunnelsene hadde man følgende belæring:

*Hvis saksbehandlingstiden vil overstige tre måneder, må det kunne vises til særskilte forhold ved eleven/elevens utredning som tilsier at en saksbehandlingstid på over tre måneder ikke er et ugrunnet opphold etter forvaltningsloven. I slike tilfeller er det imidlertid viktig å merke seg at elevens rett til opplæring ikke må bli skadelidende på grunn av saksbehandlingstiden.*

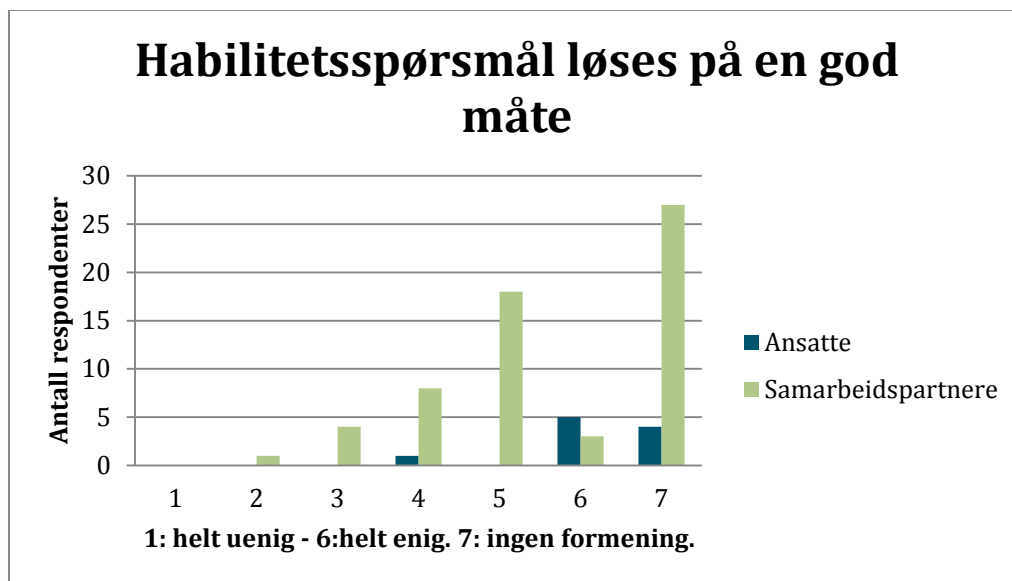
Fylkesmannen i Vestfold legger med andre ord til grunn at samlet saksbehandlingstid normalt ikke skal overstige tre måneder. Dette er tida fra en henvendelse er sendt til PPT til kommunen har fattet enkeltvedtak. Lister PPT bør derfor innføre rutiner slik at det normalt går mindre enn tre måneder fra henvendelse er mottatt til tilråding er sendt.



### 3.3.2 Habilitet

I mindre PP-tjenester er habilitetsspørsmål ofte en utfordring fordi de lokale forholdene er små, og saksbehandlere kommer tett på brukerne. I lokalmiljøer der "alle kjenner alle", vil habilitetsspørsmålet alltid være utfordrende. Interkommunalt samarbeid kan være en løsning på habilitetsutfordringer, fordi ansatte kan ha ansvar for andre skoler og barnehager enn der egne barn går og eventuell ektefelle jobber.

Når det gjelder Lister PPT ser det ut til at eventuelle habilitetsutfordringer løses på en god måte. Alle de ansatte er positive til dette, mens det kun er et lite mindretall på 5 av samarbeidspartnerne som er negative. Flere av de ansatte og samarbeidspartnere svarer at de ikke har noen formening om spørsmålet, noe som kan tyde på at en ikke har hatt utfordringer med habilitet.



Figur 21 Habilitetsspørsmål løses på en god måte.

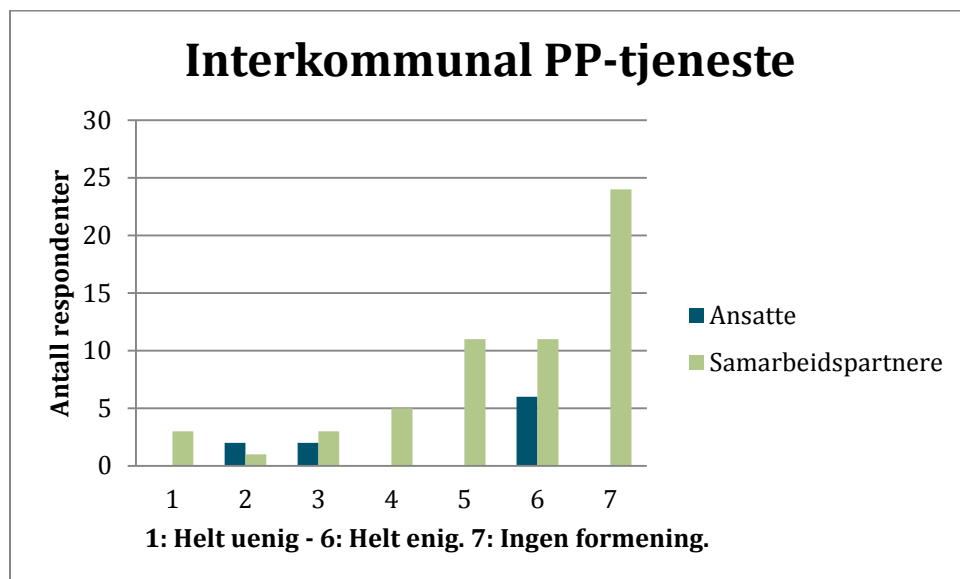
## 3.4 Samarbeid

### 3.4.1 Organisering av Lister PPT

Lister PPT er organisert som et vertskommunesamarbeid etter kommunelovens § 28b «Administrativt vertskommunesamarbeid». Det betyr at vertskommunen skal utføre oppgaver og treffe avgjørelser etter delegert myndighet fra samarbeidskommunen i enkeltsaker eller typer av saker som ikke er av prinsipiell betydning. I kommuneloven er det krav om en samarbeidsavtale slik som en har i Lister PPT. Samarbeidsavtalen er godkjent i Listerrådet og hvert enkelt kommunestyre i forbindelse av etableringen av samarbeidet.

Når det gjelder spørsmål om en skal fortsette med et interkommunalt samarbeid i Lister PPT, er flertallet av de ansatte og samarbeidspartnerne positive til det. Blant de ansatte er 60 prosent helt enig i at en fortsatt skal ha interkommunalt samarbeid, mens 40 prosent er delvis uenig. Blant samarbeidspartnerne er 47 prosent enig i at en skal fortsette med interkommunalt samarbeid, mens litt over 12 prosent er delvis eller helt uenig. Blant samarbeidspartnerne har litt over 40 prosent ingen formening om spørsmålet. Årsaker til det kan være at en ikke merker så stor forskjell på om PP-tjenesten er kommunal eller inter-

kommunal, siden en har valgt å beholde kontorer rundt omkring i kommunene og en oppfatter tilgjengeligheten som god.



Figur 22 Vi foretrekker et interkommunalt PPT-samarbeid fremfor kommunal PP-tjeneste.

Det er to alternative måter å organisere det interkommunale samarbeidet om PPT på, enten som i dag gjennom kommunelovens § 28 eller gjennom et § 27-samarbeid. § 27 regulerer samarbeid med interkommunalt styre og interkommunale selskaper.

### 3.4.2 Samarbeidet internt i Lister PPT

Under kapittel 2.2.2 ble det redegjort for hvordan Lister PPT er bygd opp. En har en styringsgruppe som består av kommunalsjefer, leder av PPT, hovedtillitsvalgt og en ansattrepresentant. Under leder har en delt de ansatte i team vest og team øst som har hver sin teamleder.

I tillegg til spørreundersøkelsen og intervjuer, har en sett på medarbeiderundersøkelsen for Lister PPT for 2011 og 2013 for å vurdere det interne samarbeidet i Lister PPT. Spørsmålene i medarbeiderundersøkelsen er likelydende, slik at en kan sammenligne undersøkelsene med hverandre i tillegg til et landsgjennomsnitt. De ansatte er bedt om å svare på en skala fra 1 til 6, hvor 6 er best. Svarprosenten var i 2011 på 73 %, mens den i 2013 var 67 %. Det totale snittet i Lister PPT var 4,6 i 2011, mot et landssnitt på 4,5. I 2013 var snittet i Lister PPT på 4,6 mot 4,6 på landsgjennomsnitt. De PPT-ansattes bruk av skalaen syner dermed å være den samme de to årene, og også på linje med bruken for øvrig i landet.

### 3.4.3 Styringsgruppen

I et vertskommunesamarbeid er det ikke noe krav om at det skal være en styringsgruppe, det er vertskommunen som tar avgjørelser som er delegert til dem gjennom samarbeidsavtalen. Det er heller ikke vanlig at et § 28b-samarbeid har en styringsgruppe slik som en har valgt i Lister PPT. Her er det derimot nedfelt i samarbeidsavtalen at styringsgruppen består av rådmannen i hver samarbeidskommune, eller de personer rådmannen utnevner.

I dag består styringsgruppen av kommunalsjefene, i tillegg til leder av Lister PPT, ansattes representant og hovedtillitsvalgt. I samarbeidsavtalen står det at styringsgruppene skal ha møte minst 1 gang i kvarta-

let, og det er opplyst at de møtes månedlig. I følge samarbeidsavtalen skal budsjett-drøftinger stå sentralt i tillegg til faglige og driftsmessige spørsmål.

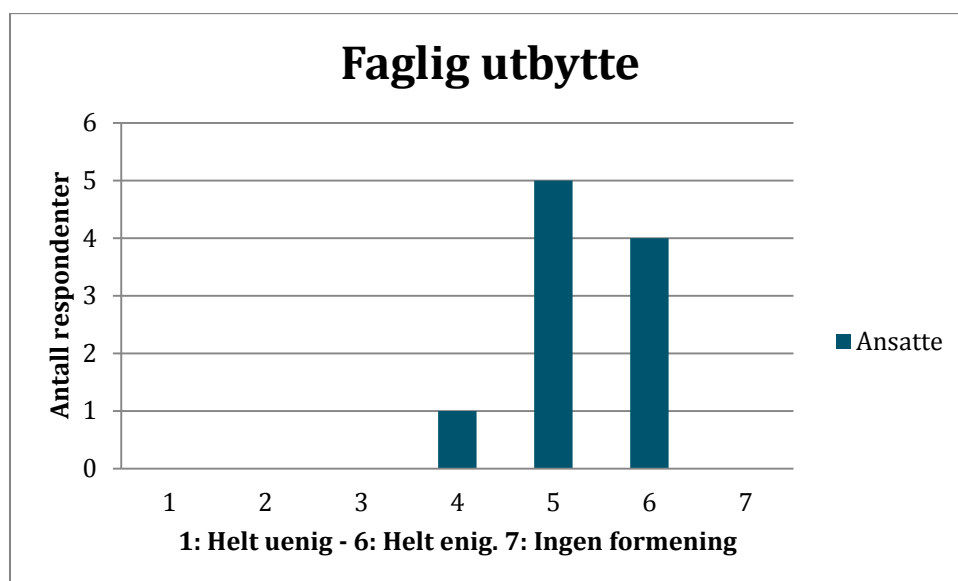
Ut fra dybdeintervjuene synes det å være noe uklart hva styringsgruppens rolle er i Lister PPT. Noen oppfatter at styringsgruppen fatter vedtak de ikke har mulighet til, og styrer den faglige utviklingen. Andre pekte på at styringsgruppen skal være et bindeledd ut til kommunene, men uten at det fungerer på en god nok måte. I et vertskommunesamarbeid er oppgavene til PPT delegert til vertskommunen, og beslutninger treffes da av administrasjonen i vertskommunen. Det er viktig å ha med seg når en drøfter styringsgruppens rolle i samarbeidet.

I medarbeiderundersøkelsen får spørsmålet «om overordnet ledelse er tydelig i forhold til kommunenes retning og mål» en score på 3,6 i 2011 og 4,0 i 2013. Landsgjennomsnittet er på 3,9 i 2013.

### 3.4.4 Faglig utbytte

Av faste møtepunkter mellom de ansatte er det Listermøte annenhver onsdag med alle ansatte. Disse møtene er delt opp i fagmøter og personalmøter. De andre onsdagene er det teammøter. De faglige møtene blir gjennomført annenhver gang som faggrupper (hvor de ansatte er delt inn på tvers av faglig kompetanse) og tyngdepunkt-grupper (hvor ansatte med samme fagfelt sammen jobber med å fordype seg i dette).

Utviklingen i en organisasjon skjer i et samspill mellom de ansatte. Alle de ansatte kan bedømme sitt eget utbytte av samarbeidet innen Lister PPT og samtykker i påstanden om faglig utbytte av samarbeid og kompetanseoverføring med sine kolleger, slik figuren under viser.



Figur 23 Jeg har faglig utbytte av samarbeid/kompetanseoverføring med mine kolleger.

Medarbeiderundersøkelsen gir derimot noe dårligere score enn landsgjennomsnittet på spørsmålet «løser dere felles arbeidsoppgaver på din arbeidsplass på en god måte?». I 2013 var scoren 4,5. Det er en forbedring fra 2011 (4,4), men lavere enn landsgjennomsnittet som i 2013 er på 4,9.

Hvis en ser videre på medarbeiderundersøkelsen og spørsmål om kompetanse, ser en at de ansatte i Lister PPT mener de har nok utfordringer i jobben, og lærer noe nytt. De ligger et godt stykke over landsgjennomsnittet. En er og fornøyd med at arbeidsgiver legger til rette for kompetanseutvikling, men her er det dårligere score i 2013 enn i 2011. Når det gjelder oppfatning om en har nødvendig kompetanse til å

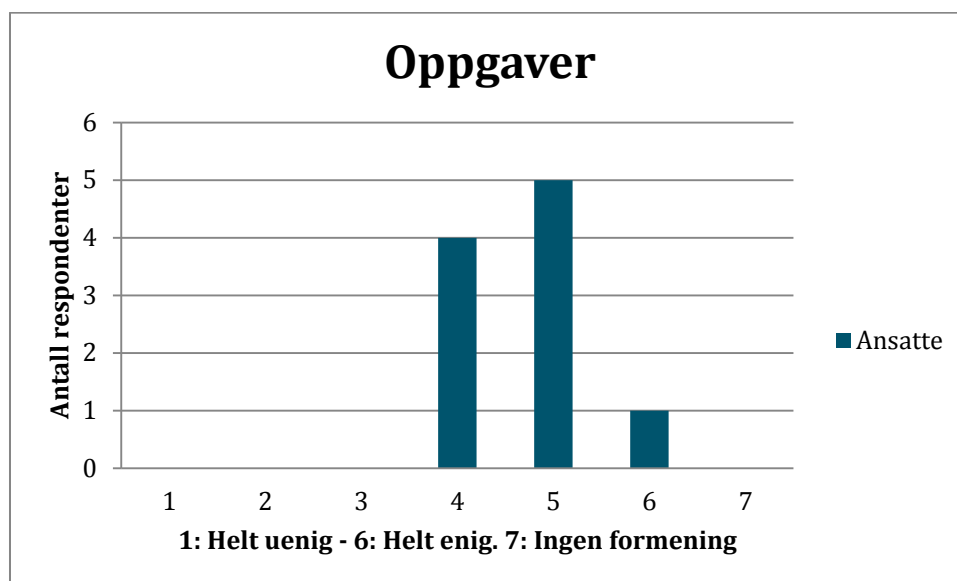
utføre arbeidsoppgavene er scoren dårligere enn landsgjennomsnittet. Det kan henge samme med tidligere funn om at de ansatte i Lister PPT ikke har veldig høy utdannelse.

Tabell 11 Resultat fra medarbeiderundersøkelsen om faglig utbytte

Spørsmål i medarbeiderundersøkelsen	2013 – Lister PPT	2013 - landsgjennomsnitt	2011 – Lister PPT
Har du nok utfordringer i jobben?	5,6	4,9	5,7
Har du nødvendig kompetanse til å utføre dine arbeidsoppgaver?	4,5	4,9	4,5
Lærer du noe nytt gjennom jobben din?	5,5	4,6	5,6
Legger din arbeidsgiver til rette for kompetanseutvikling som er viktig for jobben din?	4,8	4,2	5,1

### 3.4.5 Oppgaver

Profesjonelt arbeid forutsetter ofte en viss selvstendighet og et egenansvar blant utøverne. En desentralisert struktur medfører i seg selv en viss uavhengighet fra ledelsen i det daglige arbeidet. Figuren under illustrerer dette ved at alle i noen grad støtter påstanden: Jeg prioriterer selv mine oppgaver.

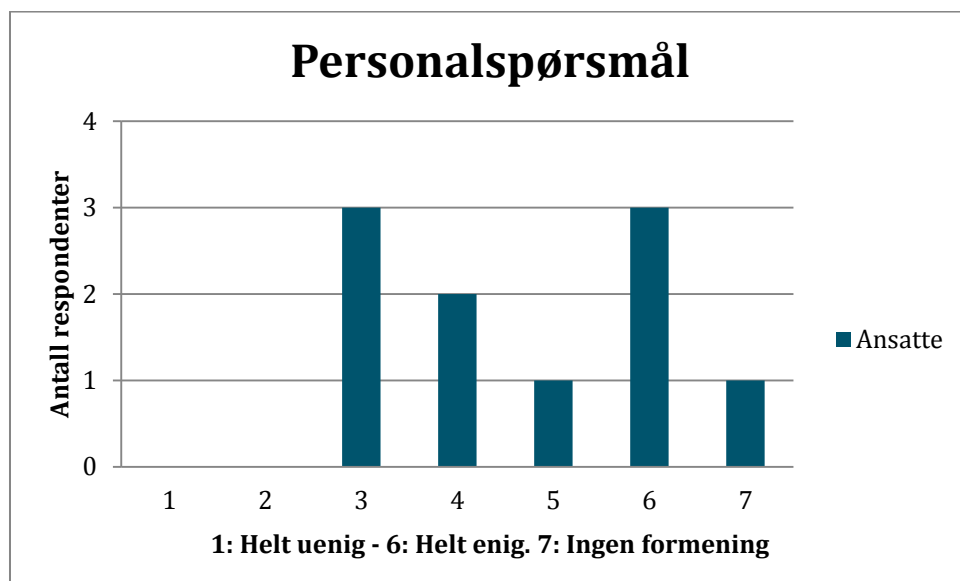


Figur 24 Jeg prioriterer selv mine oppgaver.

Dette underbygges av medarbeiderundersøkelsen. «Har du mulighet til å jobbe selvstendig» får en score på 5,8 i 2013, noe som er høyere enn landsgjennomsnittet på 5,2. Det er og høyere enn scoren fra 2011 på 5,5.

### 3.4.6 Organisering og ledelse

Alle organisasjoner har behov for en god personalledelse. I gruppeintervjuene kunne man få inntrykk av at det var uklare linjer, delvis mot PPTs ledelse og delvis mot skoleledelsen i den enkelte kommunen. Figuren under kan indikere at dette er tilfelle. Ikke alle svarer udelt bekreftende på påstanden: Jeg vet hvem jeg skal forholde meg til i personalspørsmål. Dette kan også henge sammen med at det ikke er utarbeidet stillingsbeskrivelser som tydeliggjør hva øverste leder og teamleder har ansvar for. PPT Lister har nylig også byttet leder. I en overgangsperiode kan det ha vært uklarheter omkring personalledelse, og det antas at dette til en viss grad kan ha påvirket resultatene.



Figur 25 Jeg vet hvem jeg skal forholde meg til i personalspørsmål.

Det er flere spørsmål fra medarbeiderundersøkelsen som kan synliggjøre de ansattes syn på organisering og ledelse.

Hvis en ser på de første spørsmålene i tabellen under, ligger Lister PPT under landsgjennomsnittet når det gjelder kjennskap til målene på arbeidsplassen, om de har vært med å utforme disse og om en har tilstrekkelig informasjon til å gjøre en god jobb. En mener derimot at en selv bidrar aktivt til å nå målene på arbeidsplassen. Målene for Lister PPT er blant annet nedfelt i samarbeidsavtalen. I tillegg har en tidsfrister i årshjulet. I spørreundersøkelsen svarte 10 % av de ansatte at det ikke er utarbeidet tydelige resultatmål for PP-tjenesten. Det tyder på at det er behov for å gjøre de ansatte bedre kjent med hvilke mål som finnes for organisasjonen. Og dersom en skal oppdaterte målene, er det viktig at de ansatte involveres.

Tabell 12 Resultater fra medarbeiderundersøkelsen om organisasjonen og mål

Spørsmål	2013 – Lister PPT	2013 - landet	2011 – Lister PPT
Får du tilstrekkelig informasjon til å gjøre en god jobb?	4,4	4,6	4,4
Er du kjent med målene dine for din arbeidsplass?	4,6	5,0	4,3
Er du med på å utarbeide målene for din arbeidsplass?	3,8	4,3	4,0
Bidrar du selv aktivt til at arbeidsplassen når sine mål?	5,1	5,0	4,7

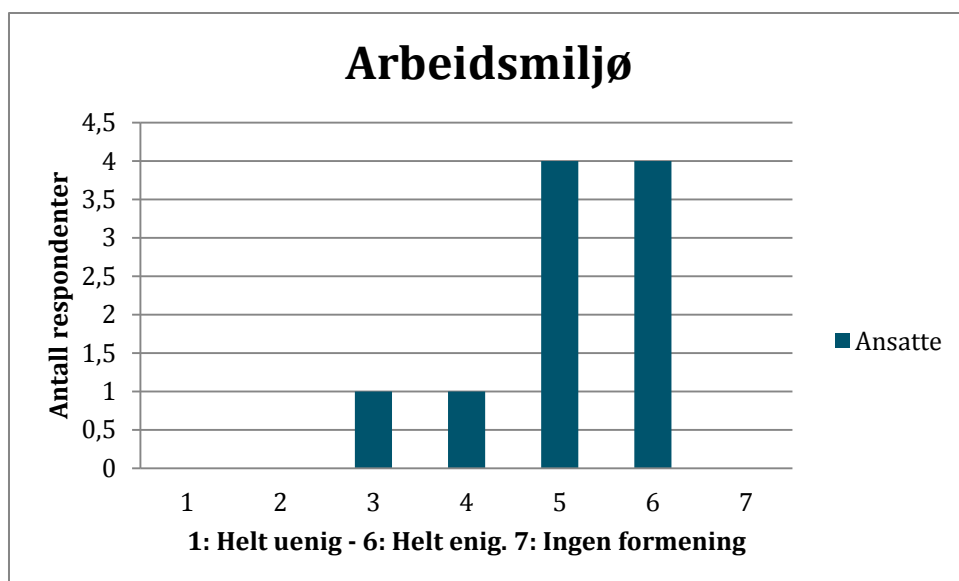
Tilbakemeldinger i medarbeiderundersøkelsen når det gjelder nærmeste leder gir det samme inntrykket som tendensen over. En scorer jevnt over dårligere enn landsgjennomsnittet i 2013, og dårligere enn samme undersøkelse i 2011. Det må tas med i vurderingene at det har vært en ustabil ledelsessituasjon i Lister PPT det siste året, noe som kan forklare noe av nedgangen. Men samtidig understreker dette behovet for tydeligere mål, stillingsbeskrivelser og avklaringer i organisasjonen. Det er viktig at de ansatte inkluderes i denne type arbeid.

Tabell 13 Resultater fra medarbeiderundersøkelsen om ledelse

Spørsmål	2013 – Lister PPT	2013 - landet	2011 – Lister PPT
Nærmeste leder gir klart inntrykk av hva som forventes av deg i jobben?	4,3	4,7	4,5
Nærmeste leder gir deg tilstrekkelig tilbakemelding på den jobben du gjør?	3,9	4,2	4,4
Nærmeste leder har innsikt i den jobben du gjør?	3,9	4,4	4,3
Nærmeste leder spørsmål om etikk på arbeidsplassen alvorlig?	4,3	4,7	4,5
Har leder fokus på systematisk arbeid med helse-, miljø- og sikkerhet (HMS)?	3,7	4,6	-
Bidrar leder til å utvikle en effektiv organisasjon med bruker- og serviceorientert drift av tjenester?	3,7	4,5	-

### 3.4.7 Arbeidsmiljø

Mange forhold er med på å avgjøre hvilket arbeidsmiljø som oppstår på en arbeidsplass. Man kunne kanskje forvente at en usikkerhet om linjene i personalarbeidet og en forholdsvis løs tilknytning til nærmeste faglige overordnede i det daglige arbeidet skulle kunne skape usikkerhet og være en belastning. De ansatte synes likevel å være fornøyde med arbeidsmiljøet, slik figuren under viser.



Figur 26 Arbeidsmiljøet i Lister PPT er bra.

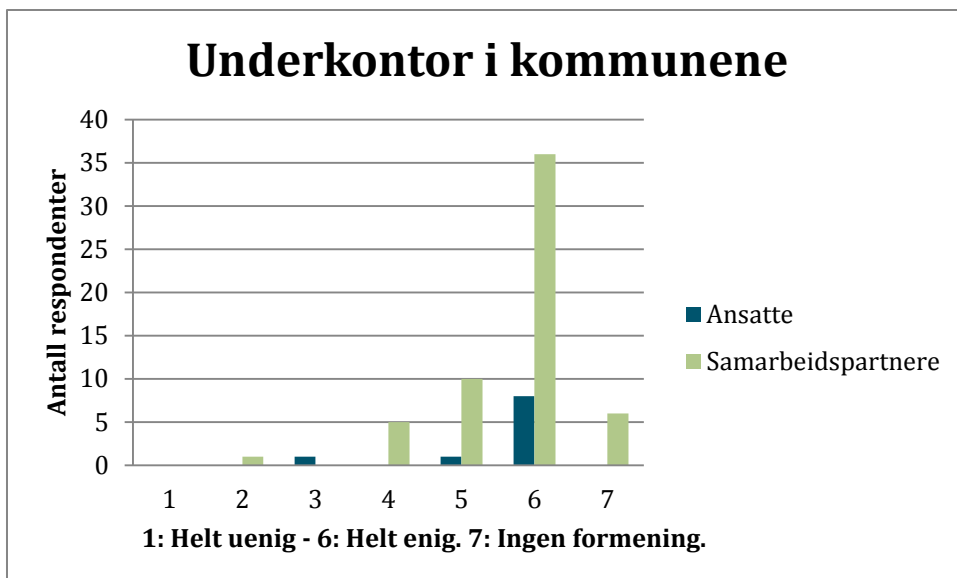
Dette underbygges av medarbeiderundersøkelsen i 2013, hvor scoren er 5,4 på spørsmålet «om du trives sammen med dine kolleger». Det er høyere enn landsgjennomsnittet (5,3) og høyere enn scoren i 2011 (4,9).

På spørsmålet om «Arbeidsmiljøet på din arbeidsplass er uten mobbing», hvor 1 = mye mobbing og 6 = ingen mobbing, svarer de ansatte 5,8 i 2013. Det er høyere enn landsgjennomsnittet på 5,3, og høyere enn scoren på 5,3 i 2011. Lister PPT ligger og på landsgjennomsnittet når det gjelder spørsmål om det «er lagt til rette for mulighet til at du kan melde fra om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass?» med en score på 4,7.

### 3.4.8 Samarbeid med skoler, barnehager og brukere

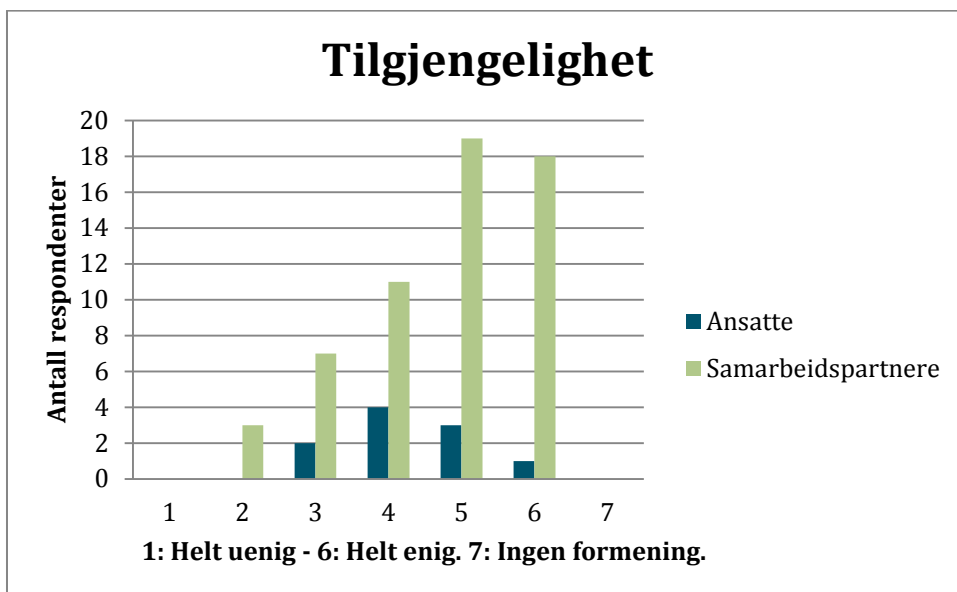
Selv om PP-tjenesten i de fem kommunene er samlet i en organisasjon, har man fortsatt kontorer i fire av de fem kommunene. Dette sparer både de ansatte og samarbeidspartene for en del kjøring. På den annen side kan hvert underkontor bli lite. I noen grad kompenseres dette ved at man møtes ukentlig til samarbeidsmøter for hele regionen eller med eget team. Som figuren under viser, er de fagansatte positive til å opprettholde dagens ordning. Et tilsvarende spørsmål ble også gitt samarbeidspartnerne, og holdningen er den samme. Brukerne ønsker å opprettholde underkontor i kommunene.





Figur 27 Lister PPT bør ha faste personer stasjonert ute på kontor i de fem kommunene (som nå).

Tilgjengeligheten er langt på vei avhengig av avstanden til PPTs kontorer. Lister PPT har organisert seg slik at hver skole og barnehage har en egen kontaktperson i PPT. Det er denne personen som skal gjennomføre jevnlig møter med skolen/barnehagen, og er ansvarlig for å trekke inn andre kollegaer og kompetanse etter behov. Figuren under viser at med dagens struktur er det stor tilfredshet med tilgjengeligheten.

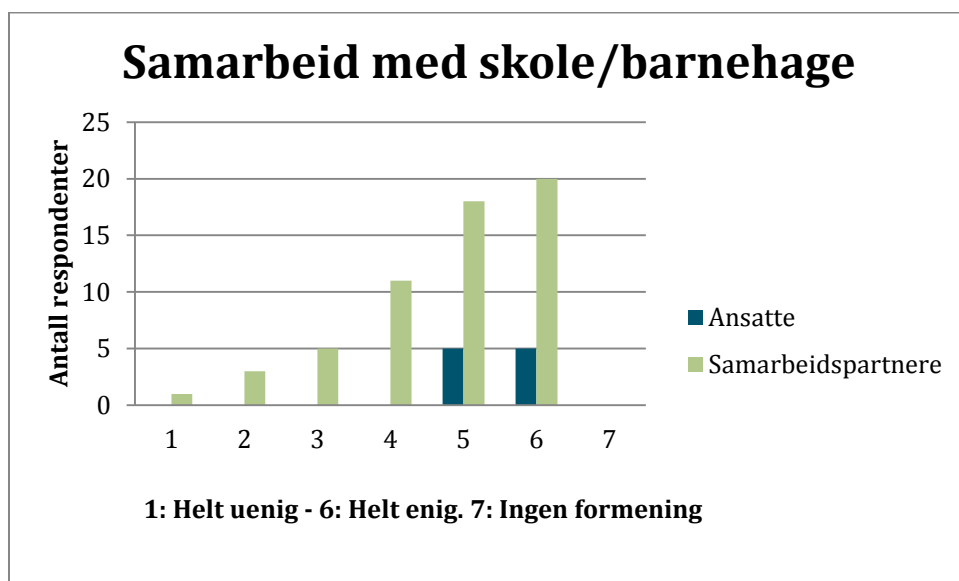


Figur 28 Lister PPT er lett tilgjengelig for oss.

Tilgjengeligheten vil også være avhengig av forutsigbarhet med hensyn til møter. Både fagansatte og samarbeidspartnere bekrefter at det er faste (regelmessige) møtepunkter i samarbeidet.

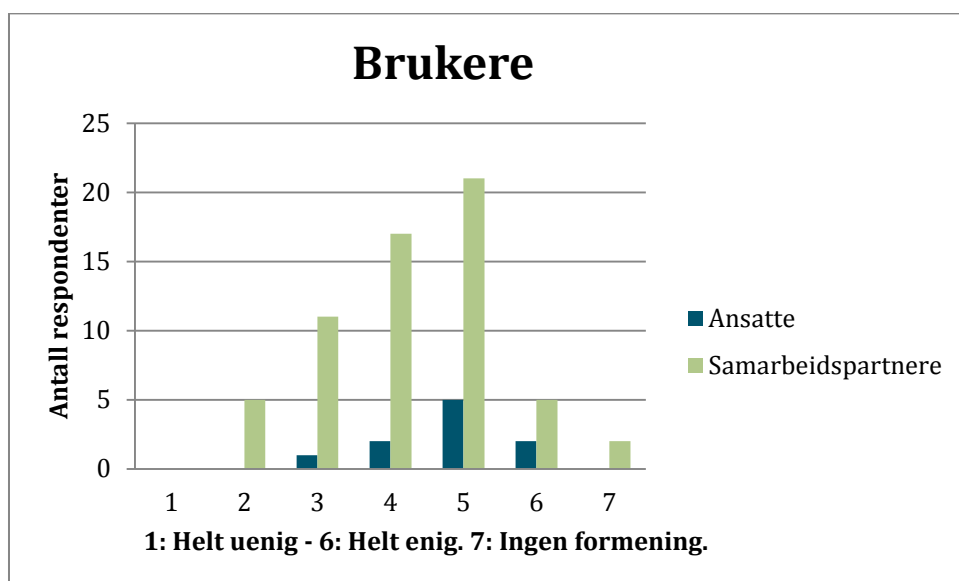
Foruten de faste møtepunktene er det også foretatt organisatoriske tilknytninger, slik at skolene og barnehagene har kontaktpersoner å henvende seg til og som kommer ut til institusjonene. Hver skole/barnehage har en kontaktperson i Lister PPT. Dette bekreftes både av de fagansatte og samarbeidspartnerne.

Ordningen med faste møtepunkter og kontaktpersoner har som mål å gjøre samarbeidet fastere og mer forutsigbart. Alle de fagansatte mener at samarbeidet med skole, barnehage og andre fungerer tilfredsstillende. Bildet er svært positivt, også sett med samarbeidspartneres øyne, selv om figuren under viser at noen ikke mener at samarbeidet er tilfredsstillende.



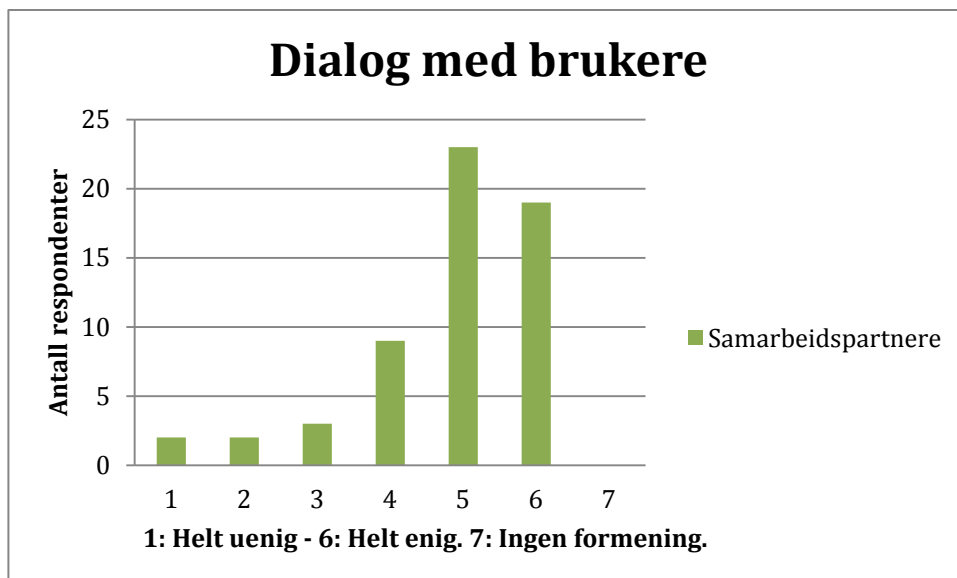
Figur 29 Samarbeidet med skole, barnehage og andre fungerer tilfredsstillende. Samarbeidet med Lister PPT fungerer tilfredsstillende.

Når det gjelder brukere (barn/unge og foreldre) har det ikke vært gjennomført noen brukerundersøkelse i forbindelse med denne rapporten, og den forrige brukerundersøkelsen var gjennomført i forbindelse med evalueringen av forsøket med Lister PPT i 2008. Siden dette var før opprettelsen av Lister PPT, er den ikke benyttet i analysene. I spørreundersøkelsen ble de ansatte og samarbeidspartnerne bedt om å vurdere om brukerne blir ivaretatt på en god måte. Kun en ansatt er litt uenig i dette, mens en fjerdedel av samarbeidspartnerne er negative til påstanden.



Figur 30 Brukere (barn/foreldre) blir ivaretatt på en god måte.

På spørsmål om PPT «bidrar positivt i dialogen med oss og brukerne», er samarbeidspartnerne mer positive.

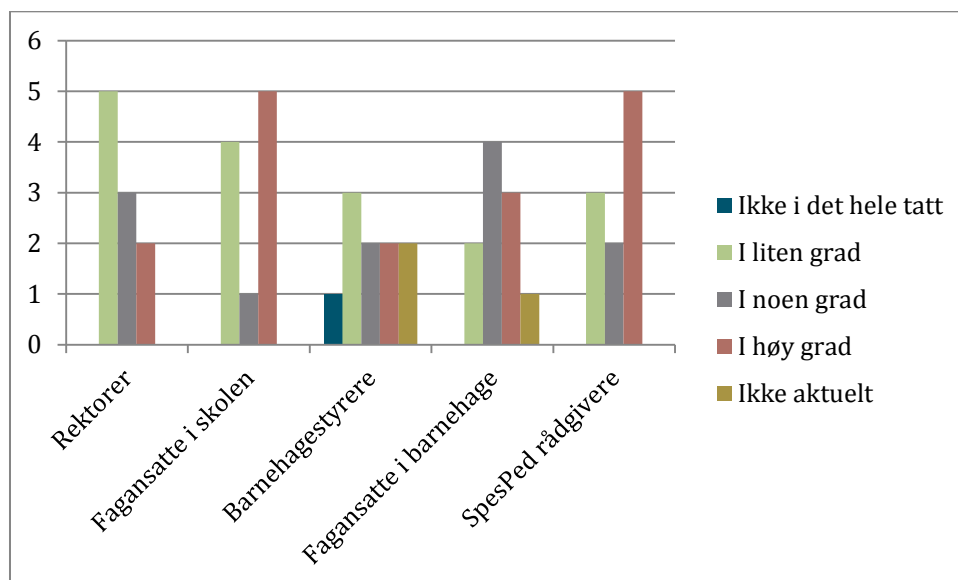


Figur 31 PPT bidrar positivt i dialogen med oss og brukere.

### 3.5 Samarbeid med andre kommunale virksomheter

PP-tjenestene inngår i et stort nettverk av kommunale og statlige institusjoner som supplerer hverandre i å yte velferdstjenester. Med ulik kompetanse og men delvis overlappende ansvarsområder er det viktig å kunne samarbeide og lære av hverandre.

De fagansatte ble spurt om i hvilken grad PP-tjenesten deltar *regelmessig* på arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling sammen med aktører fra kommunen/fylkeskommunen.

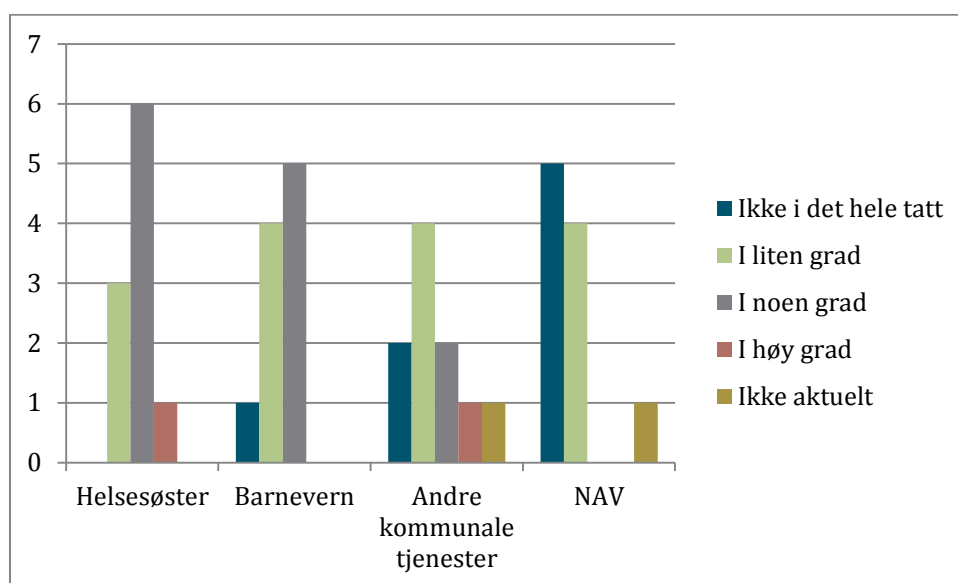


Figur 32 I hvilken grad deltar PP-tjenesten regelmessig på arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling i kommunen/fylkeskommunen med følgende aktører?

Figuren over viser at de fagansatte i PPT har hyppigere kontakt med spesial-pedagogiske rådgivere, og fagansatte i skole og barnehage enn med rektorene og styrerne. Hvis vi sammenligner med resultatene fra

Nordlandsforsknings kartlegging (Hustad 2013) ser vi at PP-lederne på landsbasis sier at PP-tjenesten i større utstrekning deltar regelmessig i kunnskaps- og erfaringsdeling med rektorene og styrerne. Dette er en vesentlig forskjell, fordi det er rektorer og styrere som både skal organisere tiltak på individnivå (spesialundervisning og andre tilpasninger), og det er også disse som har det direkte ansvaret for systemendringer innenfor sin skole og barnehage. Det vil være en ulempe for bruken av PP-tjenestens kompetanse hvis skole- og barnehagelederne ikke deltar aktivt i vesentlige deler av kompetansebyggingen og informasjonsflyten.

Figuren under viser at det også er betydelig kontakt med kommunale instanser utenfor undervisningsområdet. Helsesøstertjenesten, og delvis også barnevernstjenesten, er godt representert. I den nasjonale undersøkelsen angis disse instansene likevel som langt viktigere når det gjelder regelmessig kunnskaps- og erfaringsdeling. For det enkelte barnet vil det være av betydning at de fire viktige instansene; skole/barnehage, PPT, helsesøster og barnevern kjenner hverandres faglige bakgrunn og styrker hverandre i tiltakene.

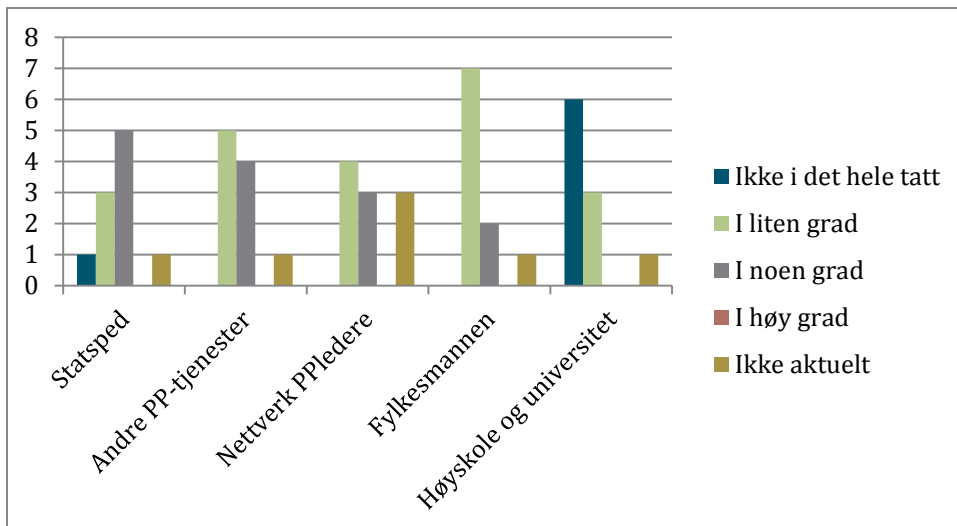


Figur 33 I hvilken grad deltar PP-tjenesten regelmessig på arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling i kommunen/fylkeskommunen med følgende aktører? (2)

### 3.6 Samarbeid med eksterne aktører

Regelmessig og systematisk kontakt med andre PP-tjenester, spesialister i Statped, fylkesmannen med dens veilednings- og tilsynsfunksjoner og kompetansemiljøer i høyskole og universiteter kan være nyttig i overføring både av praktisk kompetanse, forståelse av regelverk og fagteori.

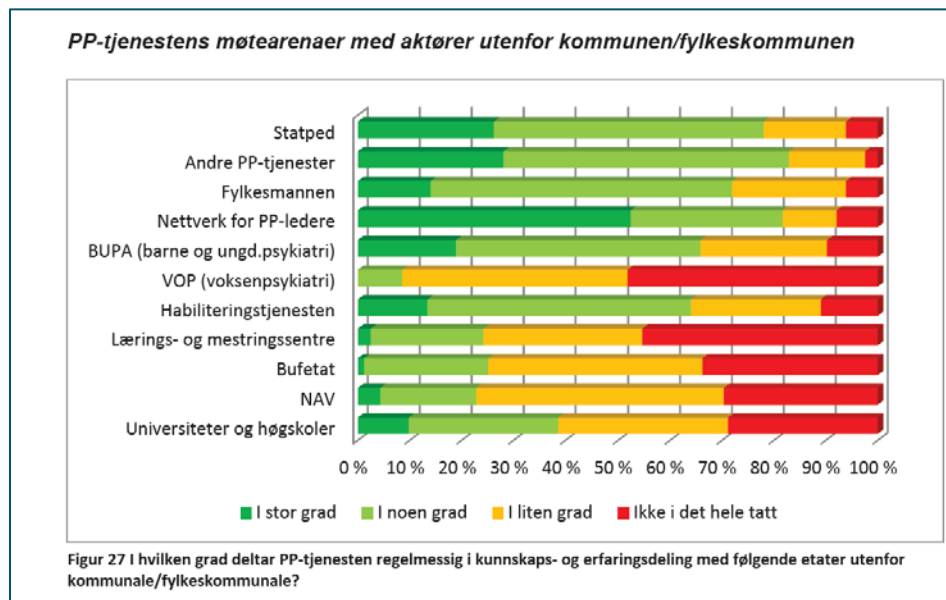
Figuren under viser at Lister PPT i mindre grad samhandler med organer utenfor enn innenfor kommunens organisasjon.



Figur 34 I hvilken grad deltar PP-tjenesten regelmessig på arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling sammen med andre utenfor kommunen?

På spørsmål om i hvilken grad PP-tjenesten regelmessig deltar på arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling sammen med andre utenfor kommunen, angis Statped og andre PP-tjenester som de vanligste. Slik er det også i Nordlandsforsknings undersøkelse (Hustad 2013), men samhandlingen synes enda mer utbredt i den nasjonale undersøkelsen. Mer enn 25 % av PP-tjenestene deltar *i stor grad* i kunnskaps- og erfaringsdeling med andre PP-tjenester og Statped. I Lister PPT angir ingen av de fagansatte et så tett samarbeid. Den beskjedne faglige kontakten som Lister PPTs fagansatte angir, synes heller ikke å bli kompensert gjennom utbredt kontakt med andre faginstanser som fylkesmannen eller høyskoler og universiteter.

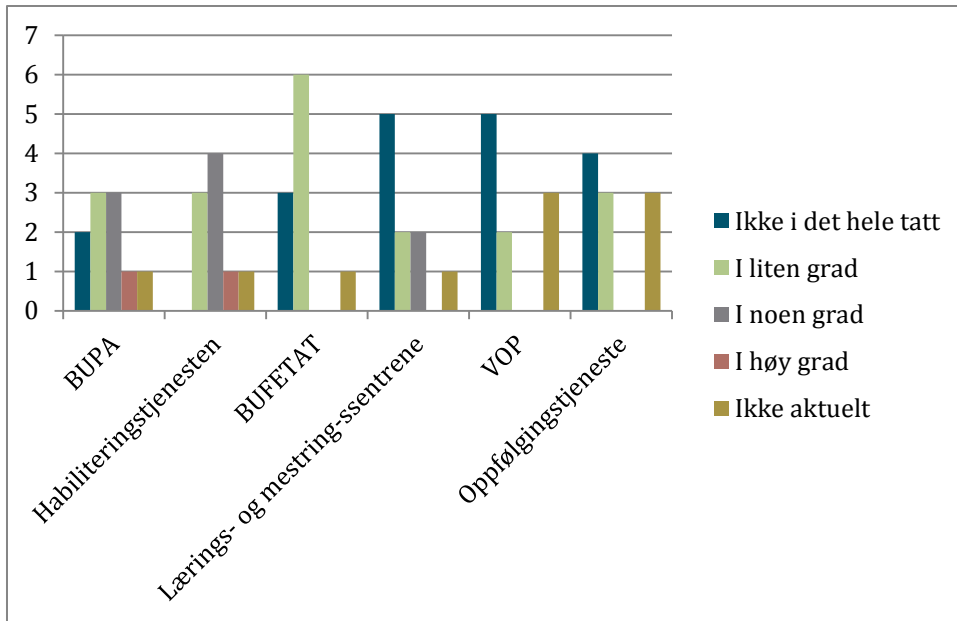
Tidligere er det vist at Lister PPT har et lavt utdanningsnivå blant sine fagansatte. Det synes ikke som om man forsøker å avhjelpe dette ved å samarbeide tett med faginstanser utenfor egen organisasjon.



Figur 27 I hvilken grad deltar PP-tjenesten regelmessig i kunnskaps- og erfaringsdeling med følgende etater utenfor kommunale/fylkeskommunale?

Figur 35 Figur fra Hustad 2013 PP-tjenestens møtearenaer med aktører utenfor kommunen/fylkeskommunen.

Figuren under viser at på mer perifere samarbeidsarenaer er det liten aktivitet fra Lister PPT. En nesten tilsvarende tendens finner vi også i det for den nasjonale undersøkelsen.



Figur 36 I hvilken grad deltar PP-tjenesten regelmessig på arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling sammen med andre utenfor kommunen? (2)

# 4. Forbedringstiltak

I dette kapitlet går vi igjennom ulike forbedringstiltak for Lister PPT basert på evalueringen i kapittel 3. Vi har valgt å dele tiltakene opp i samarbeidsforbedringer, rutineforbedringer, kompetanseforbedringer og effektivitetsforbedringer. Vi har her valgt å være kortfattet i begrunnelsen av tiltakene siden de bygger på analysene og funnene i de foregående kapitlene.

## 4.1 Samarbeidsforbedringer

---

Vi har i kapittel 3 sett på samarbeid med utgangspunkt i organisering, samarbeid internt i Lister PPT, samarbeid med skole, barnehage og brukere, samarbeid med andre kommunale virksomheter og samarbeid med eksterne aktører. Når det gjelder den overordna organiseringa av Lister PPT, har vi ikke funnet grunnlag for å foreslå noe annet enn at Lister PPT fortsetter som en interkommunal tjeneste. Flertallet av de ansatte og samarbeidspartnere ønsker dette, og det pekes på flere fordeler ved et større fagmiljø. Det er heller ikke noe som tilsier at en ikke skal fortsette med et «vertskommunesamarbeid» etter kommunelovens § 28. Selv om PPT ikke fatter vedtak, er det en lovpålagt oppgave som egner seg for «vertskommunesamarbeid.» Innenfor denne overordna ramma, er det derimot rom for forbedringer.

### 4.1.1 Styringsgruppen

Styringsgruppen oppfatter seg selv som et organ for faglig og økonomisk styring av PPT, samtidig som det er et organ hvor de samarbeidende kommunene holder tett kontakt med PPT gjennom månedlige møter. Dette ser på mange måter ut til å fungere bra, og det er avtalt i samarbeidsavtalen at en skal ha et slikt organ.

Det er derimot, spesielt blant ansatte, usikkerhet om hvilken rolle styringsgruppen har, om de gjør vedtak og hvem som følger opp ønsker som styringsgruppen har. Det er også uttalt bekymringer om at medlemmer i styringsgruppen tar en form for lederfunksjon for PPT i sin hjemkommune. Det er slik i et vertskommunesamarbeid at det er vertskommunen som har delegert myndighet til å treffe beslutninger som angår PPT, og det er de som har arbeidsgiveransvar for de ansatte. Leder i Lister PPT har ansvar for styring og gjennomføring av arbeidet i PPT. Kommunestyrene vedtar budsjett. Slik sett kan styringsgruppen bare være et rådgivende organ.

Vi anbefaler derfor at med utgangspunkt i samarbeidsavtalen at det tydeliggjøres hvilken rolle styringsgruppen skal ha i Lister PPT, og hvordan arbeidsfordelingen mellom denne og leder skal være. Dette kan eksempelvis gjøres gjennom utvidelse av den eksisterende samarbeidsavtalen, eller i en egen avtale. Videre anbefaler vi at det blir mer åpenhet rundt møtene i styringsgruppen, slik at både sakslister og referater fra møtene er tilgjengelig for ansatte i PPT og andre interesserte i kommunene. Det er også viktig for å bedre den interne kommunikasjonen om hvilke forventninger kommunene har til PPT, og vice versa. Dette gir og de ansatte mulighet til å komme med innspill til sin representant i styringsgruppen om de sakene som skal til behandling.

### 4.1.2 Samarbeid internt

En gjentakende problemstilling i intervjuene om Lister PPT er bekymring for at en ikke fremstår som *en* PP-tjeneste, men som fire ulike PP-tjenester, som det var tidligere. Det vil alltid være en utfordring når de

ansatte ikke er samlokalisert, å få dem til å jobbe etter de samme målene og rutineene. Vi mener derimot at det er en fordel for tilgjengelighet for samarbeid med skoler og barnehage at en er lokalisert i fire kontorer, derfor anbefaler vi å fortsette med dette.

De ansatte gir uttrykk at de får faglig utbytte av å jobbe i Lister PPT, og at de har et godt arbeidsmiljø. En viktig forutsetning for dette er disponeringen av onsdagene, hvor en har faste møtepunkter mellom de ansatte enten i hele Lister PPT eller i de to teamene. Vi mener en må fortsette med disse møtepunktene, og gjerne bruke mye tid framover til å jobbe med rutineforbedringer (se punkt 4.2). En må også fortsette å hjelpe hverandre på tvers av kommunene når det etterspørres en annen kompetanse enn det kontaktperson har .

Det ble i intervju etterlyst faste møter mellom tillitsvalgte, verneombud og leder av Lister PPT. Faste møter med tillitsvalgt vil kunne sikre at bestemmelsene i Hovedavtalen mellom KS og fagorganisasjonene etterleves. Det er mer uklart om det er behov for faste møter med et verneombud for Lister PPT.

### 4.1.3 Samarbeid med skole og barnehage

Det ser ut som samarbeidet med skole og barnehager på mange måter fungerer tilfredsstillende, spesielt er en fornøyd med å ha en fast kontaktperson i PPT å forholde seg til. Derimot er ikke alle enig i at PPT er lett tilgjengelig, og i intervjuene kommer det fram at dette er veldig personavhengig. Mange peker og på at saksutredningen tar for lang tid, og de opplever ulike kvalitet i regionen blant annet når det gjelder systemarbeid.

Vi anbefaler at en i Lister PPT fortsetter med faste kontaktpersoner som har ansvar for skoler og barnehager. For å gjøre systemet mindre sårbart foreslår vi at en utvider systemet med en 2. ansvarlig som stepper inn dersom det er fravær, slik at avtalte møter i stor grad kan gjennomføres. Det er og viktig at lista med oversikten distribueres ut til skoler og barnehager, slik at de får beskjed dersom de får nye kontaktpersoner. En løsning er å legge den tilgjengelig på nettsidene til Lister PPT. Det er ulikt hvordan samarbeidet mellom kontaktpersonen og den enkelte skole/barnehage er lagt opp. Noen har halvårlige møteplaner, og andre avtaler neste møte fra gang til gang. Det er ikke noe negativt at en har et fleksibelt system, men det er viktig at saksbehandler og barnehage/skole blir enige om hvilket system en ønsker å ha.

Gjennom intervjuene kom det opp at det oppleves vanskelig å komme med tilbakemeldinger til PPT uten at det oppfattes som kritikk. Det pekes på at dette er en utvikling som har kommet de siste årene. Det er viktig at det settes av tid fra PPT sin side, og fra barnehage/skole, til å drøfte anbefalinger og gjerne saker anonymt. Spesielt i saker hvor det er ulike meninger om barnet er det viktig med god dialog. Gode begrunnelser fra PPT sin side er viktig for at skole/barnehage skal forstå hvorfor en tilrår som en gjør, og dersom det er usikkerhet, er det viktig at en drøfter saken sammen.

## 4.2 Rutineforbedringer

---

En gjentagende utfordring som det er pekt på i intervjuene i denne evalueringen, er at Lister PPT er etablert som et interkommunalt samarbeid og at det selv etter fire år gjenstår mye for å skape en helhetlig kultur i organisasjonen, og å skape en oppfatning av at Lister PPT *en* PP-tjenesten og ikke fire ulike. Det er selvsagt utfordrende å få en felles tjeneste med fire kontorer til å opptre som *en*, men vi mener dette bør vektlegges både internt og blant samarbeidspartnerne.

Noe av dette kan skyldes at det i liten grad finnes skriftlige rutiner, stillingsbeskrivelser også videre, for Lister PPT. De eneste styringsdokumentene vi har fått tilgang til, er samarbeidsavtalen og årshjulet.



Dersom det finnes andre styringsdokumenter som virksomhetsplan/handlingsplan, årsrapport og stillingsbeskrivelser, er de uansett så lite tilgjengelige at ansatte ikke har tilgang til dem og følgelig har lite kjennskap til dem.

Vi vil derfor anbefale at det utarbeides styringsdokumenter for Lister PPT. Vi mener det er av stor betydning at de ansatte involveres i dette arbeidet, slik at de får eierskap til hvilke mål som settes for organisasjonen, hvilke rutiner som skal følges i det faglige arbeidet og hva som inngår i de ulike stillingsbeskrivelsene i Lister PPT. Det vil også klargjøre hvilke forventninger som stilles til de ansatte, og lage en fastere ramme rundt hvilke avgjørelser de fagansatte kan ta, og hva leder skal avgjøre. En kan også i et slikt arbeid vurdere om en skal endre arbeidsfordelingen mellom ansatte, for eksempel om merkantilt personell kan gjøre flere oppgaver for å frigjøre tid for fagpersonell til saksbehandling, veiledning m.v.. Dette vil også øke kvaliteten i arbeidet, og en kan gjerne ta utgangspunkt i bekrivelsen av ulike former for kvalitetstiltak i kapittel 3.2.8.

Vi anbefaler at hovedfristene for henvisninger fjernes fra årshjulet. Tilsvarende for frister for sakkyndige vurderinger. Slik det er i dag, framstår det som lite fleksibelt. Det bør innarbeides rutiner som medfører at henvisninger blir vurdert uten ugrunnet opphold. Et bidrag kan være at kommunene i større grad lar en sakkyndighetsvurdering bli stående i mer enn ett år der det er mulig.

Vi anbefaler at det etableres rutiner for mer skriftlig rapportering fra Lister PPT, blant annet på saksbehandlingstider, antall saker til behandling til enhver tid, om sakene til behandling er nye eller gamle og hvor mange saker hver ansatt har. Dette vil være naturlig å rapportere til styringsgruppen i forbindelse med økonomirapportering gjennom året, og til kommunene i forbindelse med årsrapporten.

#### 4.2.1 Ledelse i Lister PPT

Ledelsesstrukturen i Lister PPT er, slik vi har forstått det, slik at øverste leder har personalansvar for de ansatte, mens teamlederne i øst og vest blant annet leder hvert sitt onsdagsmøte annenhver uke. Spørreundersøkelsen viser at de ansatte ikke er entydig sikre på hvem de skal henvende seg til i personalspørsmål, og de mener at sårbarheten i tjenesten er høy. Det siste kan henge sammen med at det har vært stor gjennomtrekk blant fagansatte, men også at ledessituasjonen har vært utfordrende det siste året.

For å redusere sårbarheten dersom leder blir fraværende eller slutter, mener vi det vil være lurt at deler av stillingen til en av teamlederne i enten øst eller vest defineres som nestleder slik at det er en stedfortreder dersom leder er borte. Det er og viktig at en får klargjort hvilket ansvar øverste leder har, og hvilket ansvar teamledere har.

Flere har i intervjuene pekt på at det er mulig å ha en leder på hvert av kontorene. Det mener vi ikke er hensiktsmessig. Med en organisasjon på 17 ansatte vil det føre til ett ekstra nivå og mye unødvendig administrasjon. Vi mener det er riktig å beholde dagens struktur, men med en tydeligere arbeidsfordeling mellom leder i PPT, og teamlederne i øst og vest. Det bør vurderes en mulig tilstedeværelse av lederen omkring på underkontorene.

### 4.3 Kompetanseforbedringer

---

Det er synliggjort i kapittel 3 at de ansatte i Lister PPT har lavere kompetanse og kortere erfaring enn det en finner i den nasjonale kartleggingen fra Nordlandsforskning (Hustad 2013). Vi mener derfor det er viktig at en får utarbeidet kompetanseplaner for hver enkelt ansatt, som ikke har som mål bare å øke den generelle kompetansen på flere områder for alle. Det bør være et mål å øke

spesialistkompetansen. Blant annet ble det etterlyst høyere kompetanse på de minste barna fra 0-5 år, og på relasjonsskadede barn. Generelt var det et inntrykk at Lister PPT har høyere kompetanse på skole enn på barnehage.

Ved nyansettelser må en være bevisst på at det er behov for ansatte med kompetansenivå på master eller tilsvarende og å etterspørre dette spesielt i utlysningene. Vi har ikke sett oversikt over hvordan det har vært å rekruttere til Lister PPT, men fått inntrykk gjennom intervjuene at det har vært varierende. Et høyere kompetansemiljø vil kunne gjøre det mer attraktivt å jobbe i Lister PPT.

### 4.3.1 Systemarbeid

Både styringsgruppen, ansatte og samarbeidspartnere gav i intervjuene inntrykk for at det er behov for å jobbe mer med systemrettet framfor individrettet arbeid. Flere etterlyser en felles forståelse av hva systemrettet arbeid skal være. I intervjuene peker en på hverandre når det gjelder hvem som har ansvar for dette; enten det er styringsgruppen, PPT, kommuneledelsen eller den enkelte skole og barnehage. Flere peker på at i Flekkefjord jobbes det bra systemrettet, men ikke på samme måte i de andre kommunene.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at de ansatte spesielt ønsker å bruke mer tid på organisasjonsutvikling i skoler og barnehager og veiledning i læringsledelse/klasseledelse i barnehager og skoler enn i dag. De ønsker dermed å snu tidsbruken på hodet sammenlignet med dagens situasjon. Det som derimot er overraskende i spørreundersøkelsene er at samarbeidspartnerne ikke er av samme oppfatning. Mens de i intervjuene peker på behov for systemarbeid, prioriterer de ikke slike oppgaver når de ble bedt om å prioritere hvilke oppgaver PP-tjenesten bør bruke tid på. Det er samtidig her en har minst tiltro til de fagansattes kompetanse, og dette stemmer også med ansattes egen oppfatning.

Det er kommunene som er bestillere når det gjelder systemarbeid, og det er ikke nødvendigvis slik at det er PPT sin feil at det ikke gjennomføres mer systemarbeid i kommunene. De er konsulenter i dette arbeidet og forholder seg til fem ulike bestillere, som naturlig nok har ulike måte å organisere arbeidet på. Når situasjonen er som i dag, hvor det er lite bestilling på systemarbeid, kan det og henge sammen med at skolene og barnehagene føler at PPT ikke har kompetanse og ikke kan tilføre noe merverdi utover det de ønsker selv.

Med bakgrunn i ønske om mer systemarbeid, mener vi en bør etablere et utviklingsprosjekt for systemarbeid i Lister PPT. Dette bør alle ansatte delta i, og alle skoler og barnehager som ønsker det. Det beste er om hver enkelt kommune forankrer dette i toppledelsen sammen med skolene og barnehagene. Et slikt prosjekt bør knyttes mot eksterne fagmiljøer, nærliggende er enten Universitet i Agder eller i Universitetet i Stavanger, for å sikre kompetanseøkning på systemarbeid for de ansatte. Et slikt utviklingsprosjekt vil og gi erfaring med systemarbeid i skole og barnehage, og dermed øke kompetansen om hva en kan bestille og bruke PP-tjenesten til. Vi mener det vil være rom for et slikt utviklingsprosjekt innenfor dagens ramme i Lister PPT, jf. funn som viser at PPT Lister har høyere bemanning enn landsgjennomsnittet.

## 4.4 Effektivitetsforbedringer

---

For å vurdere effektiviteten har vi sett på økonomi (herunder reisekostnader), tjenesteproduksjon og bemanning. Når det gjelder økonomi ser det ikke ut som Lister PPT har noen spesielt høye kostnader på

noen områder, men vi får ikke sammenlignet dette med tilsvarende PP-tjenester i landet, siden det ikke er en egen KOSTRA-funksjon. Reisekostnadene er heller ikke spesielt høye når en legger til grunn at en ønsker at de ansatte i PPT skal møtes til felles møter, det er og? store avstander innad i noen av kommunene og en bruker av hverandres kompetanse på tvers av kommunene ved behov.

Når det gjelder bemanning har PPT Lister anslagsvis 30 % høyere bemanning enn andre steder i landet. Det skulle tilsi at en enten leverer en høyere kvalitet enn andre steder i landet eller behandler flere saker. Vi har sett på bruken av spesialundervisning i Lister, noe som kan gi en indikasjon på om det er flere saker. I Listerkommunene er det 9,8 % av elevene fra 1. – 10. trinn som får spesialundervisning, mot 8,5 % på landsbasis. Det betyr ca. 15 % høyere andel i Lister. Det kan forklare noe av den høye bemanninga.

Vi foreslår rapportering på antall saker, lengde på saker etc., slik at en har oversikt over hvor stor arbeidsbelastningen per ansatt er, jf. 4.2 systemforbedringer.

Det ble nevnt flere ganger i intervjuene at IKT-systemet ikke er godt nok for de ansatte når de jobber ute, en er avhengig av å sitte på et kontor. Vi anbefaler at en ser på muligheten for at ansatte kan logge seg på med fjernaksess slik at de eksempelvis kan få tilgang og jobbe mellom møter og når de ikke er på kontoret. Dette må selvfølgelig veies opp mot personvern hensyn og sensitive opplysninger.

# Referanser

Hustad, Bent-Cato, Tommy Strøm og Clara Luckner Strømsvik (2013): Kompetanse i PP-tjenesten – til de nye forventningene? Kartlegging av kompetanse i PP-tjenesten. Rapport nummer 2, Nordlandsforskning.

Ingrid Fylling og Tina Luther Handegård (2009): Kompetanse i krysspress? Kartlegging og evaluering av PP-tjenesten. Rapport nummer 5, Nordlandsforskning.

Kunnskapsdepartementet. Stortingsmelding nr. 18 (2010-2011) *Lærings og fellesskap – tidlig innsats og gode læringsmiljøet for barn, unge og voksne med særlige behov.*

Kunnskapsdepartementet. NOU nr. 18 (2009) *Rett til læring*

KOSTRA – SSB (2013): <https://www.ssb.no/offentlig-sektor/kostra/>

KS – fraværstatistikk (2013): <http://www.ks.no/tema/Okonomi1/Kommuneokonomi1/Lonns--og-personalstatistikk/Fravarsstatistikk-2-kvartal-2012--1-kvartal-2013/>

# Vedlegg

## Dokumentliste

Her er dokumentlisten som ble sendt fra Telemarksforsing til Farsund kommune i starten av evalueringsoppdraget. Vi har mottatt en del av disse dokumentene, jf. liste under kapittel 1.3.4. En del av dokumentene har vi ikke mottatt siden de ikke finnes, eksempelvis har det ikke vært gjennomført tilsyn fra fylkesmannen.

<b>Informasjonsliste – Evaluering av PPT Lister</b>
<b>1. Informasjon knyttet til PPT i kommunene FØR opprettelsen av PPT Lister</b>
1. Oversikt over stillingsressurser i samarbeidskommunene før opprettelsen
2. Kort beskrivelse av hovedutfordringene i PPT i samarbeidskommunene før samarbeidet (rekruttering, habilitet, produksjon, samarbeid mv.)
3. Dokumenter utarbeidet i forbindelse med opprettelsen av Lister PPT,(saksdokumenter mv.) For eksempel Prosjektrapport 2008 og ”PPT Lister – Fra prosjekt til drift”). Evt informasjon om selve etableringsprosessen
4. Eventuelle brukerundersøkelser for PPT foretatt de siste to år før opprettelsen.
<b>Økonomiske data og tjenstedata</b>
1. Regnskap og budsjett for PPT i de 5 kommunene de siste to hele regnskapsår før opprettelsen.
2. Regnskap og budsjett på artsnivå i excelformat for PPT Lister for alle regnskapsår.
3. Oversikt over kostnadsfordelingen mellom kommunene, gjerne med bakgrunnsinfo om hvorfor kostnadsfordelingen er som den er (dersom dette foreligger)
4. Oversikt over saksbehandlingstider (dersom dette foreligger i form av rapporter el.l.)
<b>Styringsdokumenter og rutiner for PPT Lister</b>
1. Styringsdokumenter som for eksempel årsrapport for PPT Lister, handlingsplan, virksomhetsplan osv. for 2012 og/eller 2013
2. Skriftlige arbeidsrutiner for PPT Lister (utredning, sakkyndig vurdering, oppfølging og systemrettet arbeid)
3. Eventuelle andre rapporteringer i 2012 og 2013 fra Lister PPT til styrende organer
<b>Organisering og styring av Lister PPT</b>
1. Rutiner for overordnet styring og kontroll. Hvilke styringslinjer inn til samarbeidskommunene (hva slags rapportering og til hvem)
2. Informasjon om hvordan samarbeidet med andre instanser er organisert (kontaktpersoner i PPT knyttet til hver skole/bhg?, kontaktpersoner knyttet til fagfelt/problematikk el.l.?)
3. Informasjon om hvordan tilgjengelighet er lagt opp i de ulike kommunene (faste dager ute i skole/barnehage?)
4. Dersom eventuelle organisasjonsendringer er vurdert, ønsker vi opplysninger om dette
5. Alle medarbeiderundersøkelser gjennomført i PPT Lister
<b>Bemanning og kompetanse</b>
1. Informasjon om stillingsressurser og disponeringen av disse innenfor PPT Lister (fordeling av stillingsressurser på oppgaver/geografi/fag dersom en slik inndeling eksisterer)
2. Kompetanseplan dersom dette foreligger

3. Grov oversikt over formalkompetanse blant de ansatte i PPT-Lister
<b>Samarbeidsparter/Tilsynsmyndighet</b>
1. Oversikt over hver kommunes viktigste samarbeidsparter og kontaktpunkter med relasjon til PPT. (både skoler og barnehager internt i kommunene og aktuelle eksterne).
2. Oversikt over aktuelle respondenter til spørreundersøkelse og intervju
3. Rutiner for samarbeid med ulike parter (faste møtepunkt e.l.?)
4. Eventuelle tilsynsrapporter fra Fylkesmannen
<b>Brukere</b>
1. Eventuell brukerundersøkelse e.l. for PPT Lister

## Bakgrunnsinformasjon

### Ansatt fra

- (2)  Før 1.10.2009  
(3)  1.10.2009 eller senere

### Team

- (1)  Øst  
(2)  Vest

## Spørsmål sammenligning mot nasjonal under- søkelse

I hvilken grad klarer du som fagansatt i PP-tjenesten å ivareta forventningene om å:

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I høy grad	I svært høy grad	Vet ikke
Være tilgjengelig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Bidra til helhet og sammenheng	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Arbeide forebyggende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Bidra til tidlig innsats i barnehage og skole	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Være faglig kompetent	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**Jeg har tilfredsstillende kompetanse til å:**

	<b>Helt uenig</b>	<b>Uenig</b>	<b>Enig</b>	<b>Helt enig</b>	<b>Vet ikke</b>
Vurdere læreforutsetninger til barn og unge	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Vurdere elevenes utbytte av opplæringstilbud	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Vurdere hvilke muligheter for tilpasning som ligger i den ordinære opplæringen til barn/unge	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Vurdere hva som er realistiske opplæringsmål for eleven	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Angi hva som er forsvarlig opplæringstilbud	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ivareta de oppgavene opplæringsloven angir	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hjelpe skolene/bh i organisasjonsutvikling for elever med særlige behov	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**Hvilke arbeidsoppgaver ER de mest tidkrevende i din PP-tjeneste i dag? (velg inntil tre arbeidsoppgaver).**

- (1)  Organisasjonsutvikling i skoler/barnehage
- (2)  Kompetanseutvikling i skoler/barnehage
- (3)  Test-/utredningsvirksomhet



- (4)  Diagnoseutredninger
- (5)  Rådgivning/veiledning av lærere i skoler/barnehage
- (6)  Skrive sakkyndige vurderinger
- (7)  Veilede foresatte
- (8)  Evaluering/kvalitetssikring av barne opplæringstilbud
- (9)  Veiledning av læringsledelse/klasseledelse i barnehager/skoler

**Hvilke arbeidsoppgaver BØR PP-tjenesten bruke mest tid på? (velg inntil tre arbeidsoppgaver).**

- (1)  Organisasjonsutvikling i skoler/barnehage
- (2)  Kompetanseutvikling i skoler/barnehage
- (3)  Test-/utredningsvirksomhet
- (4)  Diagnoseutredninger
- (5)  Rådgivning/veiledning av lærere i skoler/barnehage
- (6)  Skrive sakkyndige vurderinger
- (7)  Veiledning av foresatte
- (8)  Evaluering/kvalitetssikring av barne opplæringstilbud
- (9)  Veiledning av læringsledelse/klasseledelse i barnehager/skoler

**Har din PP-tjeneste innført systematiske tiltak for utvikling av kvalitet i tjenesten?**

	Ja	Nei	Vet ikke
Kompetanseutviklingsplaner for de ansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Arbeids- og stillingsbeskrivelse for PP-tjenesten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Serviceerklæring for PP-tjenesten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

	Ja	Nei	Vet ikke
Utviklet veiledende kompetansekriterier	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Gjennomført brukerundersøkelse de siste 2 årene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Etablert brukerråd eller lignende forum	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Utviklet tydelige resultatmål for PP-tjenesten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Samlet informasjon om brukerbehov ved hjelp av statistikk	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Utviklet veiledende kvalitetskriterier	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Rutiner for overganger (barnehage-barneskole-ungdomsskole-videregående skole)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Evalueringsav PP-tjenesten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Årshjul	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Andre tiltak	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

**Vurder i hvilken grad du som fagansatt har tid/kapasitet til å delta i etterutdanning:**

Ikke i det hele tatt      I liten grad      I noen grad      I høy grad      Vet ikke

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I høy grad	Vet ikke
Uten at det går utover dine løpende arbeidsoppgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Som er nødvendig for å følge utvikling i skole/barnehage	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Som utvikler og fornyer din faglige kompetanse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad deltar PP-tjenesten regelmessig på arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling i kommunen/fylkeskommunen med følgende aktører?

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I høy grad	Ikke aktuelt
Rektorer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fagansatte i skolen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Barnehagestyrere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fagansatte i barnehage	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Spesialpedagogiske rådgivere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Helsesøstertjenesten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Barneverntjenesten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Oppfølgingstjenesten (OT)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Andre kommunale tjenester	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad deltar PP-tjenesten regelmessig på arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling sammen med andre utenfor kommunen?

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I høy grad	Ikke aktuelt
Statped	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Andre PP-tjenester	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fylkesmannen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
BUPA (barne- og ungdoms-psykiatri)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Nettverk for PP-ledere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
VOP (voksenpsykiatri)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Habiliteringstjenesten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Lærings- og mestringssentrene (ved sykehusene)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Bufetat	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
NAV	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Høyskole og universitet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

## Internt

På en skala fra 1-6, der 1 er helt uenig og 6 er helt enig.

Hvordan vil du vurdere følgende:

1	2	3	4	5	6	Ingen for- mening
---	---	---	---	---	---	----------------------

	1	2	3	4	5	6	Ingen for- mening
Den faglige kompetansen er blitt høyere etter opprettelsen av PPT Lister	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jeg har faglig utbytte av samarbeid/kompetanseoverføring med mine kolleger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Arbeidsmiljøet i PPT Lister er bra	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Habilitetsspørsmål løses på en god måte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jeg prioriterer selv mine oppgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Bemanningen i PPT Lister er relativt stabil	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Sårbarheten i tjenesten er lav	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jeg vet hvem jeg skal forholde meg til i personalspørsmål	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

## Samarbeid

På en skala fra 1-6, der 1 er helt uenig og 6 er helt enig.

### Hvordan vil du vurdere følgende:

	1	2	3	4	5	6	Ingen for- mening
Det er etablert faste møte- punkter med samarbeidspar- ter (skole, barnehage, andre)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Hver skole/barnehage har en kontaktperson i PPT Lister	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Samarbeidet med skole, bar- nehage og andre fungerer tilfredsstillende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Vi bør ha faste personer sta- sjonert ute på kontorene i kommunene (som i dag)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

## Brukerne

På en skala fra 1-6, der 1 er helt uenig og 6 er helt enig.

### Hvordan vil du vurdere følgende:

	1	2	3	4	5	6	Ingen for- mening
Brukere (barn/unge, foreldre og andre) blir ivaretatt på en god måte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
PPT Lister gir samme kvalitet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5	6	Ingen for- mening
i saksbehandlingen i hele re- gionen							
Vi er lett tilgjengelig for bru- kerne	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jeg foretrekker interkommu- nalt PPT-samarbeid fremfor kommunal PP-tjeneste	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

**Eventuelle sluttkommentarer:**

---



---



---



---



---



---

## Bakgrunnsinformasjon

### Ansatt

- (1)  Barnehagesektor
- (2)  Skolesektor
- (3)  Statlig sektor
- (4)  Skolefaglig ansvarlig
- (5)  Annet

## Spørsmål sammenligning mot nasjonal under- søkelse

I hvilken grad svarer PP-tjenesten til forventningen om å:

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I høy grad	I svært høy grad	Vet ikke
Være tilgjengelig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Bidra til helhet og sammenheng	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Arbeide forebyggende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Bidra til tidlig innsats i barnehage og skole	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Være faglig kompetent	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>



**PP-tjenesten har tilfredsstillende kompetanse til å:**

	Helt uenig	Uenig	Enig	Helt enig	Vet ikke
Vurdere læreforutsetninger til barn og unge	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Vurdere elevenes utbytte av opplæringstilbud	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Vurdere hvilke muligheter for tilpasning som ligger i den ordinære opplæringen til barn/unge	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Vurdere hva som er realistiske opplæringsmål for eleven	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Angi hva som er forsvarlig opplæringstilbud	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ivareta de oppgavene opplæringsloven angir	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hjelpe skolene/bh i organisasjonsutvikling for elever med særlige behov	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**Hvilke arbeidsoppgaver ER de mest tidkrevende i deres PP-tjeneste i dag? (velg inntil tre arbeidsoppgaver).**

- (1)  Organisasjonsutvikling i skoler/barnehage
- (2)  Kompetanseutvikling i skoler/barnehage

- (3)  Test-/utredningsvirksomhet
- (4)  Diagnoseutredninger
- (5)  Rådgivning/veiledning av lærere i skoler/barnehage
- (6)  Skrive sakkyndige vurderinger
- (7)  Veilede foresatte
- (8)  Evaluering/kvalitetssikring av barne opplæringstilbud
- (9)  Veiledning av læringsledelse/klasseledelse i barnehager/skoler

**Hvilke arbeidsoppgaver BØR PP-tjenesten bruke mest tid på? (velg inntil tre arbeidsoppgaver).**

- (1)  Organisasjonsutvikling i skoler/barnehage
- (2)  Kompetanseutvikling i skoler/barnehage
- (3)  Test-/utredningsvirksomhet
- (4)  Diagnoseutredninger
- (5)  Rådgivning/veiledning av lærere i skoler/barnehage
- (6)  Skrive sakkyndige vurderinger
- (7)  Veiledning av foresatte
- (8)  Evaluering/kvalitetssikring av barne opplæringstilbud
- (9)  Veiledning av læringsledelse/klasseledelse i barnehager/skoler

**I hvilken grad har PP-tjenesten tid/kapasitet til å delta i etterutdanning:**

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I høy grad	Vet ikke
Uten at det går utover dine løpende arbeidsoppgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Som er nødvendig for å følge utvikling i skole/barnehage	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Som utvikler og fornyer din	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Ikke i det hele tatt      I liten grad      I noen grad      I høy grad      Vet ikke

faglige kompetanse

**I hvilken grad deltar PP-tjenesten regelmessig på arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling i kommunen/fylkeskommunen med følgende aktører?**

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I høy grad	Ikke aktuelt
Rektorer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fagansatte i skolen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Barnehagestyrere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fagansatte i barnehage	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Spesialpedagogiske rådgivere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Helsesøstertjenesten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Barneverntjenesten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Oppfølgingstjenesten (OT)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Andre kommunale tjenester	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**I hvilken grad deltar PP-tjenesten regelmessig på arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling sammen med andre utenfor kommunen?**

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I høy grad	Ikke aktuelt
Statped	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I høy grad	Ikke aktuelt
Andre PP-tjenester	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fylkesmannen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
BUPA (barne- og ungdoms-psykiatri)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Nettverk for PP-ledere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
VOP (voksenpsykiatri)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Habiliteringstjenesten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Lærings- og mestringssentrene (ved sykehusene)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Bufetat	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
NAV	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Høyskole og universitet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

## Opplevelsen av PPT Lister

På en skala fra 1-6, der 1 er helt uenig og 6 er helt enig.

**Hvordan vil du vurdere følgende:**

	1	2	3	4	5	6	Ingen for- mening
Det er høy faglig kompetanse i PPT Lister	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5	6	Ingen for- mening
Den faglige kompetansen i PP-tjenesten er blitt høyere etter opprettelsen av PPT Lis- ter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
PPT Lister leverer tjenester av god kvalitet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Habilitetsspørsmål løses på en god måte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Bemanningen i PPT Lister er stabil	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Sårbarheten i tjenesten er lav	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Brukere (barn, foreldre) blir ivaretatt på en god måte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
PPT lister gir samme kvalitet i tjenesten i hele regionen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

## Samarbeid med andre

På en skala fra 1-6, der 1 er helt uenig og 6 er helt enig.

Hvordan vil du vurdere følgende:

	1	2	3	4	5	6	Ingen for- mening
--	---	---	---	---	---	---	----------------------

	1	2	3	4	5	6	Ingen for- mening
PPT Lister er lett tilgjengelig for oss	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Vi har faste (regelmessige) møtepunkt med PPT Lister	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Vi har en kontaktperson i PPT	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Samarbeidet med PPT Lister fungerer tilfredsstillende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
PPT Lister bør ha faste personer stasjonert ute på kontor i de fem kommunene (som nå)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
PPT bidrar positivt i dialogen med oss og brukere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Vi foretrekker et interkommunalt PPT-samarbeid fremfor kommunal PP-tjeneste	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

**Eventuelle sluttkommentarer:**

---



---



---



---



---



---

