

TELEMARKS  FORSKING

NOTODDEN

**Lars Opdal og Åse Streitlien
Evaluering av PP-tjenesten i
Vest-Telemark**

Rapport 01/2008

Telemarksforskning-Notodden

| | |
|---|--|
| <i>Prosjektnavn:</i> | Evaluering av PP-tjenesten i Vest-Telemark |
| <i>Rapportnummer:</i> | 01/2008 |
| <i>ISBN:</i> | 82-7463-141-2 |
| <i>Oppdragsgiver:</i> | Styret Vest-Telemark PP-tjeneste |
| <i>Kontaktperson:</i> | Torunn Kittelsen |
| <i>Dato:</i> | 20.05.08 |
| <i>Prosjektleder:</i> | Seniorforsker Åse Streitlien |
| <i>Medarbeidere:</i> | Forsker Lars Opdal |
| <i>Prosjektansvarlig:</i> | Direktør Petter Kongsgården |
| <p>TELEMARKSFORSKING-NOTODDEN Senter for pedagogisk forskning og utviklingsarbeid Lærerskoleveien 35, 3679 Notodden</p> <p>Telefon: 35 02 66 99 Faks: 35 02 66 98 E-post: tfn@hit.no Web: www.tfn.no</p> <p>Tiltaksnr.: 966 009 012</p> | |

INNHOOLD

| | |
|---|-----------|
| INNLEDNING | 7 |
| 1.1 MÅL FOR EVALUERINGEN | 7 |
| 1.2 OM PPT | 7 |
| 1.2.1 Systemrettet arbeid | 8 |
| 1.2.2 Om PPT i Vest-Telemark | 9 |
| METODISK TILNÆRMING | 11 |
| 2.1 OM EVALUERING | 11 |
| 2.2 METODE OG UTVALG | 12 |
| RESULTATER | 14 |
| 3.1 INTERVJU AV BARNEHAGE-/SKOLEEIERE I VEST-TELEMARK ... | 14 |
| 3.1.2 Om organiseringen av PPT | 14 |
| 3.1.3 Kvalitet på tjenesten | 16 |
| 3.1.4 Økonomi | 17 |
| 3.1.5 Framtidig organisering | 19 |
| 3.2 INTERVJU AV BARNEHAGE-/SKOLEEIERE I ANDRE KOMMUNER | 20 |
| 3.2.1 Om organiseringen av PPT | 20 |
| 3.2.2 Kvalitet på tjenesten | 21 |
| 3.2.2 Økonomi/kostnader | 23 |
| 3.3 AVSLUTTENDE KOMMENTAR | 23 |
| 3.3 INTERVJU MED ANSATTE I PPT | 25 |
| 3.3.1 Samarbeid eksternt | 25 |
| 3.3.2 Arbeidsmiljø | 27 |
| 3.3.3 Syn på ledelse | 27 |
| 3.3.4 Arbeidstrykk | 28 |
| 3.3.5 Tekniske løsninger | 28 |
| 3.3.6 Kvalitetssikring | 29 |
| 3.3.7 Forbedringspotensial | 29 |
| 3.4 INTERVJU MED DAGLIG LEDER | 30 |
| 3.4.1 Eksternt samarbeid | 30 |
| 3.4.2 Interne arbeidsforhold | 31 |
| 3.5 SPØRREUNDERSØKELSE TIL FORELDRE/FORESATTE | 33 |
| 3.5.1 Foreldrenes generelle inntrykk av PPT | 33 |

| | |
|---|-----------|
| 3.5.2 Forskjeller mellom kommunene | 34 |
| 3.5.3 Områder for forbedring..... | 35 |
| 3.6 RESULTATER FRA SPØRREUNDERSØKELSEN – TPO/FSB-TEAM | 37 |
| 3.6.1 Generelt inntrykk..... | 37 |
| 3.6.2 Informasjon og kommunikasjon | 38 |
| 3.6.3 Kontaktpersonordningen..... | 39 |
| 3.6.4 Organiseringen..... | 41 |
| 3.6.5 Forslag til forbedringer..... | 42 |
| OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE KOMMENTAR | 44 |
| 4.1 KONKLUSJONER..... | 44 |
| 4.2 AVSLUTNING..... | 46 |
| REFERANSER..... | 48 |
| VEDLEGG | 49 |
| 6.1 OPPLÆRINGSLOVEN | 49 |
| 6.2 INTERVJU – KOMMUNESEKTOREN VEST-TELEMARK PP-TJENESTE..... | 51 |
| 6.3 INTERVJU MED ANSATTE I PPT | 52 |
| 6.4 SPØRREUNDERSØKELSE – FORELDRE/FORESATTE | 53 |
| 6.4 SPØRRESKJEMA – TPO/FSB | 53 |

TABELLER

| | | |
|------------|---|----|
| Tabell 1: | Samlet tilskudd samarbeidskommunene..... | 18 |
| Tabell 2: | Fordeling av utgifter Vest-Telemark..... | 18 |
| Tabell 3: | Fordeling av utgifter Midt-Telemark..... | 19 |
| Tabell 4: | Oversikt over foreldrenes svar på påstander om PPT..... | 34 |
| Tabell 5: | Fordeling av tilfredshet foreldre i Kviteseid og de øvrige kommunene..... | 35 |
| Tabell 6: | TPO/FSBs tilfredshet med PPT..... | 37 |
| Tabell 7: | Krysstabell tilfredshet med PPT fordelt på kjønn..... | 38 |
| Tabell 8: | Vi får god informasjon om planer, milepæler og endringer i PPT..... | 39 |
| Tabell 9: | Kommunikasjonen mellom oss og PPT er svært tilfredsstillende..... | 39 |
| Tabell 10: | Ordningen med kontaktpersonordningen fungerer bra..... | 40 |
| Tabell 11: | Gjensidig tillit mellom oss i barnehage/skole og kontaktperson fra PPT..... | 40 |
| Tabell 12: | Samarbeidet med PPT har økt min pedagogiske kompetanse... | 41 |
| Tabell 13: | Den interkommunale organiseringen bør fortsette..... | 41 |

SAMMENDRAG

Telemarksforskning-Notodden (TFN) har etter oppdrag fra styret i Vest-Telemark PPT evaluert den pedagogisk-psykologiske tjenesten. Denne tjenesten er organisert som et interkommunalt samarbeid mellom kommunene Fyresdal, Kviteseid, Nissedal, Seljord, Vinje, Tokke, og Telemark fylkeskommune (videregående opplæring). Rapporten som foreligger beskriver resultatene fra denne evalueringen.

Evalueringen bygger på følgende grunnlag:

- Dokumenter som angår PPT.
- Intervju med barnehage-/skoleeiere.
- Intervju med ansatte i Vest-Telemark PPT.
- Spørreundersøkelse til foreldre/foresatte (brukere av tjenesten).
- Spørreundersøkelse til lærere i barnehage og skole som samarbeider med tjenesten (TPO-team og deltakere i FSB).

Evalueringen viser at det er stor grad av tilfredshet med kvaliteten på tjenesten. Orienteringen mot mer systemrettet arbeid med faste kontaktpersoner blir i hovedsak vurdert som positiv av ulike informantgrupper. Det tilsier at kontaktpersonordningen fungerer bra og ikke er så personavhengig som en kanskje i utgangspunktet kunne forvente..

Det kommer ikke fram forskjeller mellom kommuner verken hos lærere i barnehage/skole eller hos foreldre/foresatte når det gjelder tilfredshet med tjenesten.

Imidlertid ligger det fortsatt utfordringer i å få en samforståelse hos de ulike aktørene om hva systemrettet arbeide betyr for ansvar og rollefordeling.

Foreldre/foresatte er kritiske til hvordan foreslåtte tiltak i skolen følges opp. De mener PPT burde utøve mer kontroll, også etter den sakkyndige vurderingen er gjort. De etterlyser mer veiledning fra PPT når tiltakene skal gjennomføres i barnehage og skole. Når det gjelder brukervennlighet (når det gjelder å ta kontakt) vurderes den som høy.

Ansatte i PPT gir uttrykk for at de trives i stillingen, at arbeidsmiljøet er inspirerende og faglig støttende. Reisevirksomheten kan være slitsom, men god organisering kan lette noe på belastningen. Lederen for tjenesten får ros for å være en effektiv og tydelig leder.

Resultatene er entydige når det gjelder organisasjonsmodell. Våre informanter ønsker å fortsette med en interkommunal organisering av PPT i Vest-Telemark. De mener organisasjonsmodellen gir et bredt fagmiljø og sikrer habilitet i vurderingene som gjøres.

INNLEDNING

Telemarksforskning-Notodden (TFN) fikk i september 2007 i oppdrag fra styret for i Vest-Telemark pedagogisk-psykologisk tjeneste å evaluere tjenesten. Denne pedagogisk-psykologiske tjenesten er organisert som et interkommunalt samarbeid mellom kommunene Fyresdal, Kviteseid, Nissedal, Seljord, Vinje og Tokke, og Telemark fylkeskommune (for videregående opplæring). Tjenesten dekker 22 barnehager og 25 skoler.

1.1 MÅL FOR EVALUERINGEN

I evalueringen av Vest-Telemark¹ pedagogisk-psykologisk tjeneste har oppdragsgiver beskrevet noen problemområder som skal ligge til grunn for evalueringen. Det skal legges spesiell vekt på å vurdere effektivitet og tilfredshet med tjenesten, både hos eiere og brukere. I tillegg ligger det forventninger om at utøvere av tjenesten skal tilkjenne sine erfaringer og hvordan de selv vurderer PPT. TFNs tolkning av oppdraget er at vi skal kartlegge kvaliteter ved organisering og utførelse av tjenesten i henhold til mål, lover og reglement og videre, hvordan berørte parter opplever styrke og svakheter ved en interkommunalt organisert PPT.

Sentrale problemstillinger/områder i evalueringen er:

- Hvilke erfaringer har man med den interkommunale organisasjonsmodellen?
- I hvilken grad fungerer PPT slik den skal i.h.t. lover og regler?
- Hvordan fungerer samarbeidet med brukerne av tjenesten (barnehage, skole, foreldre/foresatte)?
- Hvordan vurderes kostnader og ressursbruk av eiere?
- Hvordan fungerer samarbeidet innad i tjenesten (intern effektivitet, utnyttelse av kompetanse, arbeidsmiljø m.m.)?

Det som fokuseres i denne rapporten er eiernes, brukernes og tilbydernes vurdering av tjenesten og den assistansen som det spesialpedagogiske støtteapparatet tilbyr barnehager, skoler, lærere, barn/elever og foreldre.

1.2 OM PPT

Pedagogisk-psykologisk tjeneste er hjemlet i *Opplæringsloven* (vedlegg 1). Pedagogisk-psykologisk tjeneste er en kommunal eller fylkeskommunal rådgivende tjeneste eller myndighet som skal hjelpe barn, ungdom eller voksne som har en vanskelig opplærings- eller oppvekstsituasjon. Med betegnelsen elever med særskilte opplæringsbehov forstås *elevgrupper som får spesialundervisning basert på enkeltvedtak*. Dette omfatter elever som har spesialundervisning slik denne undervisningen er avgrenset i Opplæringslovens § 5-1.

I § 5-6 kan vi lese følgende om pedagogisk-psykologisk tjeneste:

¹ Pedagogisk psykologisk tjeneste forkortes ofte til PPT eller PP-tjeneste.

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 sørgje for at det blir utarbeidd sakkunnig vurdering der lova krev det. Departementet kan gi forskrifter om dei andre oppgåvene til tenesta.

PPT skal gi pedagogiske og psykologiske råd til barnehager og skoler slik at de kan tilrettelegge omsorg og opplæring overfor barn/elever som har spesielle behov. Den fungerer også som rådgiver overfor barnevernet og som støtte i direkte kontakt med foresatte, barn og ungdommer og lærere. PPT vil ofte teste den enkelte eleven og utarbeide sakkyndige rapporter eller vurderinger i tilfeller der opplæringsloven krever det.

Henvvisning til PPT trenger ikke alltid å foregå gjennom barnehage, skole eller voksenopplæringscenter.

- Foresatte kan på eget initiativ henvise til PPT.
- Elever/lærlinger kan ved fylte 15 år på eget initiativ henvise seg selv til tjenesten uten samtykke fra foresatte.
- Helsestasjoner, sykehus, habiliteringstjenesten og barne- og ungdomspsykiatriske klinikker og lignende kan også henvise direkte til PPT, etter samtykke fra foresatte.

En kommune kan samarbeide med andre kommuner eller fylkeskommuner. Fagpersoner i PPT kan ha bakgrunn som logoped, psykiater, psykolog, sosionom, spesialpedagoger og synspedagoger.

1.2.1 Systemrettet arbeid

I rapporten henvises det til systemrettet arbeid og systemorientering. Dette har vært en viktig endring for PPT fra tidligere mer individrettet arbeid. Systemrettet arbeid ble først presentert i ²SAMTAK. Det er ikke et entydig begrep. Det kan derfor være grunn til å definere dette nærmere. Både i forhold til omstrukturering av spesialundervisningen (St. m 54), opplæring for barn, unge og voksne med særskilte behov (St. m 23) og i Opplæringsloven § 5.6 ligger det klare nasjonale føringer på en vridning fra individ til systemfokus innen PPT. Som Jensen (2002) skriver, er en fellesnevner for ulike praksiser og anvendelsesområder for systemrettet arbeid en forståelse av at ulike forhold og arenaer i samfunnet henger sammen og gjensidig påvirker hverandre. ”Man søker løsninger og forståelse i et helhetsperspektiv som fanger det enkelte individs livsarena” (Jensen, 2002, <http://77samtak2.ls.no>).

Systemrettet arbeid legger vekt på at barn/elevers atferd skal forstås i et samspill i den konteksten det fungerer. Forklaringer til ulike vansker finnes ikke bare hos

² SAMTAK (2000) er et nasjonalt treårig program for å videreutvikle kompetanse hos skoleledere og ansatte i PP-tjenesten. SAMTAK har som mål å hjelpe, forebygge og se problemer i sammenheng.

individet, men også i systemet det er en del av. Tiltakene må derfor ta utgangspunkt i en slik helhet – i samspillet mellom barn/elevs ulike livsarenaer. Systemrettet arbeid har som mål å skape bedre utviklings- og læringsbetingelser gjennom å analysere og forstå problemer knyttet til enkeltelever eller grupper av elever i lys av de systemer de befinner seg i. Et annet viktig mål er at PPT og barnehage/skole skal lære av det arbeidet som utføres, slik at erfaringer og kunnskap ikke blir avhengige av enkeltpersoner, men knyttes til organisasjoner. Forventningene er at PPT og barnehage/skole skal være i en kontinuerlig læringsprosess.

1.2.2 Om PPT i Vest-Telemark

Som visjon har PPT i Vest-Telemark denne: *Ei tilpassa opplæring for alle.*

Hovedmålet for 2008 beskrives slik i tjenestens virksomhetsplan:

Vest-Telemark PP-teneste skal bidra til å styrke handlingskompetansen i barnehage, skole og lærebedrifter for å skape gode og stimulerande utviklings- og opplæringsmiljø gjennom tilpassa og inkluderande opplæringstilbod til alle barn, elevar, lærlingar og lære kandidatatar med særlege behov (Virksomhetsplan 2008:1).

På PP-tjenestens hjemmeside henvises det til Opplæringsloven § 5. Videre beskrives sentrale arbeidsområder for tjenesten slik:

- *Hjelpe skular/barnehagar med kompetanse- og organisasjonsutvikling*
- *Rådgeving til føresette og tilsette i barnehage og skule*
- *Læringsmiljø*
- *Ulike vanskar (t.d. språkvanskar, lese-/skrivevanskar, tospråklege vanskar og matematikkvanskar)*
- *Funksjonshemmingar av ulike slag (fysiske og psykiske)*
- *Sosiale-emosjonelle vanskar (samspelvanskar, utagering, isolasjon, angst, mistrivsel, mobbing, sorg, skulefråver mm)*
- *Overgangar mellom barnehage og skule, mellom skular og frå skule til arbeidsliv*
- *Sakkunnige uttalar i høve til opplæringslova.*

Viktige samarbeidspartnere for PPT i Vest-Telemark beskrives også:

- *Ulike kommunale tjenester*
- *Hjelpemiddelsentralen (HMS)*
- *Barne- og ungdomspsykiatrien (BUP)*
- *Habiliteringstjeneste (HABU)*
- *Statlige kompetansesentra (Statped)*

I de siste årene har PPT i Vest-Telemark strukturert kontakten mellom barnehager/skoler og PPT gjennom faste kontaktpersoner. I PP-tjenestens egen årsmelding 2006 og i virksomhetsplan for 2008 blir denne ordningen vurdert som vellykket. Ordningen har ført til regelmessig og bedre kontakt med den enkelte skole, heter det.

Det sies at de aller fleste skoler har etablert funksjonelle TPO-team (tilpasset opplæringsteam). Samarbeidet mellom PPT og skolens TPO-team har ført til at

det er etablert gode rutiner for samarbeidet og det arbeidet som skal gjøres både for PPT og for skolen.

Når det gjelder barnehager, har PPT faste kontaktpersoner på kommunenivå. Det er etablert faste møteplasser som forkortes til FSB (Forum for systemrettet arbeid i barnehagen) for blant annet å spre kompetanse og avhjelpe vansker gjennom veiledning. PPT vurderer selv dette arbeidet som svært verdifullt. I FSB møtes barnehagene og PPT. Barnehagene melder da på forhånd inn konkrete problemstillinger og utfordringer knyttet til enkeltbarn og/eller grupper av barn. Slike møter kan også være en viktig arena for drøfting av aktuelle tema knyttet til organisering av spesialpedagogisk hjelp i barnehagen og for kompetanseutvikling.

Tilbakemelding PPT har fått fra kommunene tyder altså på at de er tilfredse med denne omleggingen til systemrettet arbeid. Det samsvarer med erfaringer fra tilsvarende ordninger i andre kommuner, for eksempel Sola kommune i Rogaland. I 1999 innførte de det som omtales som "tidskonto" etter en nederlandsk modell. Den går ut på å ansvarliggjøre og systematisere kontakten mellom PPT og skolene. Hver skole får en saksbehandler å forholde seg til. I evaluering av dette forsøket ble det slått fast at PPT hadde blitt mer synlig i skolen, og at arbeidstiden for de PPT-ansatte var bedre organisert og mer effektivt utnyttet (Skribeland, 2002).

METODISK TILNÆRMING

2.1 OM EVALUERING

Det er ulike syn på hva evaluering innebærer og hvordan den kan utføres. I litteraturen om evalueringsmetodikk skiller en gjerne mellom ulike typer evaluering. De er alle i slekt med hverandre ved at de overlapper i betydelig grad. Det som er felles for ulike tilnærminger, er at evaluering inneholder en eller annen form for mål- og verdibetraktninger (Sverdrup 2002). Det er også slik at evaluering ofte benyttes for å vurdere utvikling og tiltak for forbedringer.

Ifølge Sverdrup (2002) kan ulike retninger innen evaluering inndeles i fire: Den *beslutningsorienterte*, den *brukerorienterte*, den *proessorienterte* retningen og den *målfrie* evalueringen. Vi vil her beskrive de to første, da de er mest aktuelle for evalueringsoppdraget i Vest-Telemark.

Hensikten med evalueringsanalysen i den *beslutningsorienterte* retningen er å måle effekten av et program/en ordning i forhold til målene som er satt. Et hovedspørsmål er om resultatene man har oppnådd, er i overensstemmelse med de opprinnelige målene og i hvilken grad og på hvilken måte dette i så fall skyldes innsatsen som er lagt ned. Retningen bygger opprinnelig på bruk av eksperimentelle modeller som utgjør det klassiske evalueringsdesignet til Weiss (1972). Dette innebærer at relevante variabler sammenliknes og analyseres mellom minst to ulike grupper, hvor den ene blir utsatt for et ”virkemiddel”, mens den andre ikke er det.

Den *brukerorienterte* retningen krever en annen tilnæringsmåte enn den beslutningsorienterte. Ettersom brukerne er i fokus, utgjør målgruppens mål, behov og forventninger evalueringens organiserende prinsipp. Denne retningen er mer induktivt basert enn den beslutningsorienterte. Slik Sverdrup (2002) beskriver det, er tanken bak at bruk av evalueringsresultatene best blir sikret ved at brukerne er involverte i evalueringsprosessen. Det dreier seg om avgjørelser knyttet til hele prosessen, blant annet hvilke spørsmål og problemstillinger som er i søkelyset, hvilke metoder man skal benytte i evalueringen, samt hvilke mål man skal sette.

En annen kjent evalueringsforsker er Patton. Patton (1985) har utarbeidet en definisjon hvor han legger vekt på å kombinere flere ulike klasser av definisjoner. Evaluering er en systematisk innsamling av informasjon om aktiviteter, kjennetegn og resultater av tiltak, personell eller produkt. Hensikten er at uvissheten kan reduseres og effektiviteten forbedres, slik at det kan fattes vedtak om hvordan disse tiltakene, personellet eller produktet skal virke. Patton understreker at det ikke nødvendigvis er feil å søke etter årsaksforklaringer, men mener at evalueringens hovedoppgave i første rekke er å beskrive og analysere. Det er interessen til brukerne som i første rekke skal ivaretas. Evaluator skal forsøke å forstå det særegne ved tiltaket som skal evalueres. Det er kun ved å sette seg grundig inn i brukernes forståelse av det som foregår og deres behov, at evalueringen produserer resultater som er nyttige for beslutningstakere eller oppdragsgivere.

Patton har et rasjonalistisk syn på evalueringsforskernes virksomhet som går ut på at beslutningstakere søker et mest mulig fullstendig informasjonsgrunnlag for å kunne fatte beslutninger. Ved å øke dette informasjonsgrunnlaget gjennom systematiske evalueringer vil en kunne heve kvaliteten på beslutninger som fattes.

I vår tilnærming til evalueringen av PPT i Vest-Telemark ligger det elementer av både den beslutningsorienterte og den brukerorienterte retningen, uten at noen av dem følges fullt ut. Vi ser at Pattons forståelse av evalueringens hensikt er relevant, blant annet med tanke på å forstå det særegne ved tiltaket (som her er PPT) som skal evalueres. Vi ønsker å "øke informasjonsgrunnlaget" for eventuelle nye tiltak/endringer i PPT. Bakgrunnen for evalueringen er hovedspørsmålet om interkommunal organisering er formålstjenlig for denne type tjeneste. Det dreier seg om å vurdere brukertilfredshet og kvalitet på tjenesten. Med brukere her menes foreldre/foresatte som benytter tjenesten, samt samarbeidspartnere som lærere i barnehage og skole. I tillegg til direkte brukere er barnehage- og skoleeiere en viktig informantgruppe.

2.2 METODE OG UTVALG

I evalueringen har vi benyttet både kvantitative og kvalitative metoder. Intervju av et mindre utvalg personer har blitt kombinert med spørreundersøkelser til et bredere utvalg informanter. I tillegg har vi analysert sentrale dokumenter som angår tjenesten.

Når det gjelder intervju, sier Kvale (1997) at denne formen er spesielt egnet når man ønsker å undersøke hvordan mennesker forstår sin egen verden eller praksis. *"Intervjupersonene vil beskrive sine erfaringer og sin selvopfatning, og å klargjøre og utdype sine egne perspektiver på verden"* (s. 43). Ifølge Kvale er det imidlertid viktig med tanke på reliabilitet, at den som intervjuer stiller godt forberedt med kunnskaper om hva en ønsker å undersøke. I vår forberedelse til intervjuer har vi studert dokumenter angående Vest-Telemark PPT (hjemmeside, virksomhetsplan, årsmelding m.m.) samt offentlige skriv (for eksempel Opplæringsloven, § 5, vedlegg 1) og forskrifter angående PP-tjenestens oppgaver generelt. I tillegg har vi hatt samtaler med lederen for Vest-Telemark PPT. På bakgrunn av disse studiene og samtalene har vi utarbeidet intervjuguide og spørreundersøkelse. (se vedleggene 2, 3, 4, 5). Spørreundersøkelsen har den styrken ved siden at den når flere informanter, at den er anonym. Mange vil sannsynligvis finne det lettere å komme med kritiske kommentarer her enn i en intervjusituasjon.

I innhenting av data inngår følgende informantgrupper:

- a) barnehage-/skoleeiere på kommunenivå
- b) TPO/FSB team
- c) foreldre/foresatte
- d) ansatte i PPT
- e) eiere i sammenlignbare kommuner.

Siden organiseringsformen skulle være hovedfokus, har vi ikke valgt ut informanter fra videregående opplæring, da de forholder seg til fylkesnivå og ikke kommunenivå. Problemstillingen kommunal versus interkommunal organisering er derfor ikke aktuell for dem. Det var dessuten ingen føring i oppdraget om å inkludere videregående opplæring i evalueringen.

Målgruppene for datainnhenting er heterogene og har ulike erfaringer og perspektiver på PP-tjenesten, Vi har derfor organisert undersøkelsen i delundersøkelser.

| UNDERSØKELSESTYPER | MÅLGRUPPE | METODE | UTVALG |
|--------------------|---|-------------------------------|--|
| Delundersøkelse 1 | Eiere – dvs. de kommunene som inngår i det inter-kommunale samarbeidet. | Dybdeintervju | Utdanningsjefer/ opplæringsansvarlige o.l. |
| Delundersøkelse 2a | Skoler og barnehager | Spørreundersøkelse | Deltakere i TPO/FSB-team og kontaktpersoner ved samtlige skoler/barnehager. |
| Delundersøkelse 2b | Foreldre/foresatte | Spørreundersøkelse | Et representativt utvalg av foresatte. |
| Delundersøkelse 3 | Ansatte/medarbeidere | Dybdeintervju | Samtlige hel- og deltidsansatte |
| Delundersøkelse 4 | Komparative kommuner | Dybdeintervju/telefonintervju | Utdanningsjefer/ opplæringsansvarlige o.l. - kommuner med interkommunal ordning. - kommuner med ordinær ordning. |

Figur 1: Evalueringsdesign

Intervjuene var individuelle og ble foretatt både som telefonintervju og ved personlig oppmøte. Vi tok lydopptak av alle intervjuene. Disse ble senere transkribert. For å anonymisere informantene har vi valgt å gjengi direkte sitater på bokmål.

Spørreundersøkelsene ble utformet som en papirutgave til foreldre/foresatte, og som en web-basert spørreundersøkelse (Questback) til førskolelærere og lærere som arbeider i TPO-team og FSB.

RESULTATER

I dette kapitlet vil vi presentere resultater fra de ulike delundersøkelsene som er beskrevet i evalueringsdesignet (figur 1).

3.1 INTERVJU AV BARNEHAGE-/SKOLEEIERE I VEST-TELEMARK

For å få tak i ulike aktørers perspektiver på hva PPT skal være og deres vurdering, valgte vi som tidligere nevnt, blant annet intervju som metode. I interaksjonen som oppstår i intervjusituasjonen mellom informant og intervjuer, får vi tilgang til informasjon som ellers ikke ville ha vært tilgjengelig.

I gjennomlesing av utskrift av intervjuene så vi etter om det var spesielle problemstillinger/tema som gikk igjen i det som informantene sa, og om det var et mønster i hvordan disse temaene ble omtalt. Intervjuene ble deretter analysert ut fra tre dimensjoner som går på graden av enighet; det vi omtaler som *konsensusnivå*: konsensus, mindre konsensus og manglende konsensus. Gjennom denne tilnæringsmåten har vi kunnet identifisere temaer eller spørsmål som det ser ut til å ha vært en felles oppfatning av, og spørsmål hvor det har vært sprik i oppfatningen, dvs. temaer hvor det har vært mindre eller manglende konsensus innad eller mellom gruppene.

Barnehage- og skoleeiere var de første som ble intervjuet. Det var viktig å få deres synspunkter på PPT før vi utviklet evalueringsinstrumentene til andre informantgrupper. Vi antok at de ville kunne peke på kritiske suksessfaktorer for tjenesten.

Intervju av barnehage- og skoleeiere ble gjennomført som telefonintervju. Vi sendte først en forespørsel på e-post med momenter vi ønsket å belyse under intervjuet.

Det var noe ulikt hvilken stillingsbetegnelse informantene gikk under da det var opp til kommuneadministrasjonen å velge ut den som skulle intervjues. De fleste var oppvekst-/skoleledere, mens andre var konsulenter med særlig ansvar for PPT. Andre hadde delegert overordnet ansvar for oppvekstetaten, for eksempel kombinert med rektorfunksjon. Vi må ta høyde for at de ulike posisjonene kan ha betydning for graden av kjennskap til PPT, og hvor nært samarbeidet med PPT er i vedkommendes arbeidsfelt.

3.1.2 Om organiseringen av PPT

Informantene ble spurt om generelle erfaringer med den interkommunale organiseringsmodellen og hva som var positive og negative sider ved modellen. Det var enighet om at det i Vest-Telemark ikke var så mange andre alternativer. En kommunal organisering av PPT vil bli sårbar og ha liten faglig tyngde utad, ble det hevdet. Det blir understreket at den interkommunale tjenesten kan tilby et bredere fagmiljø enn det som hadde vært mulig med en kommunal PPT. Habilitetsspørsmålet er også noe som blir trukket fram som en viktig kvalitet ved interkommunal organisering.

- *Det er positivt, flere forskjellige fagpersoner enn ved en kommunal organisering.*
- *Det er vanskelig å svare direkte på positive og negative sider. Alt vil ha sammenheng med forutsetningene. Rene kommunale løsninger er nærmest umulige hvis en skal ha et nogenlunde fagmiljø. Fordeler: fagmiljøet blir større og bredere, habilitetsspørsmål er enklere. Den kommunale styringsretten blir utvidet. Det er det beste vi kan få til ut i fra geografien i Vest-Telemark.*

Ordnningen med faste kontaktpersoner får positiv omtale. Samarbeidet med skoler og barnehager har blitt styrket gjennom denne omorganiseringen.

Veldig mye har kommet på plass. Det er kontaktpersoner til skoler og barnehager. Det gjør at samarbeidet blir tettere. Nå virker det absolutt bra.

Kontaktpersonene er fast tilknyttet TPO-team ved skoler og FSB-team i barnehagene. Kontaktpersonene har anledning til på benytte andre fagpersoner når de selv ikke dekker kompetanseområdet som etterspørres. Det blir pekt på fra noen av informantene at PPT mangler psykolog, noe som de mener det er stort behov for. PPT i Vest-Telemark framstår i første rekke som sterke på det spesialpedagogiske feltet, og det er stor stabilitet i personalet, noe som er en stor fordel slik barnehage- og skoleeiere ser det.

Spesielle utfordringer med interkommunalt samarbeid

Det at tjenesten er interkommunal, medfører at arbeidsformen blir annerledes enn ved en kommunal tjeneste. Det blir pekt på at det kan medføre en større byråkratisering og større avstand til brukerne, dvs. foreldre og barn. PPT kan kjøre et mer selvstendig løp enn med en kommunal tjeneste, mener noen. Kontakten mellom PPT går nå mer direkte ut til den enkelte skole/barnehage enn via barnehage-/skoleeier.

Noen få er kritiske når det kommer til styring av tjenesten og den informasjonen som gis til kommunenivået. Det kommer blant annet av at det har skjedd endringer i styrets sammensetning:

- *Veldig lite informasjon fra styret til kommunen. Mer fornøyd tidligere. Kommunen fikk mye mer innsikt i budsjett og lignende. Er ikke sikker på at den andre ordningen er så mye bedre. Men det går på informasjon. Hvor mye rådmannen får, vet jeg ikke.*

Styrets sammensetning har endret seg. Før var kommunene representerte i styret. Styret har nå redusert antallet for å bli mer funksjonelt. Det består av tre personer: leder, nestleder og styremedlem som sitter i tilsetningsutvalg, alle med personlige varamenn. Sammensetningen sørger for at både kommunenivå og fylkeskommunen er representert.

Her er det imidlertid ulike syn. Andre synspunkter som kommer fram, er at styret har en grei sammensetning og er funksjonelt. Det er et mer administrativt styre hvor daglig leder for PPT møter, og som er effektivt for oppgaven.

Det uttrykkes generelt høy grad av tilfredshet med PPT, men informant nevner at man har opplevd moralisering fra PPT, og at det har vært en viss rolleblanding mellom PPT og den ansvarlige på kommunenivå.

Hovedinntrykket fra eiernes side er at PPT bruker mer tid på enhetene enn før. En informant forteller at han ble veldig overrasket da en lærer ga negativ tilbakemelding til kommunen angående PPTs arbeid. Vedkommende lærer mente at tjenesten nå var mindre tilgjengelig enn før, og at man måtte komme med sterke behovskrav for i det hele tatt å bli tatt på alvor. En slik negativ tilbakemelding anses som et engangstilfelle slik denne informanten ser det. Hovedinntrykket er slik en uttrykker det i intervjuet:

- *Det fungerer veldig bra.*

En annen roser ledelsen av PPT og kommer med følgende utsagn:

- *Leder virker som en ryddig dame som vil mye.*

3.1.3 Kvalitet på tjenesten

Slik barnehage-/skoleeiere oppfatter det, er holdningene til PPT overveiende positive i enhetene i kommunen. Det gis positive tilbakemeldinger på det systemrettede arbeidet som gjøres mot barnehager og skoler. Denne arbeidsformen beskrives som effektiv. Det understrekes at fagmiljøet strekker bra til, i hvert fall når det gjelder barnehagenes behov.

Her kan vi imidlertid spore litt mindre konsensus blant informantene. Kritikken går på at PPT ikke alltid forstår sin egen rolle. Kvaliteten er også personavhengig.

Som en sier om brukervennlighet:

Det har med grunnholdningen til det en driver på med. Hvem er man til for? Meningen er vel at de skal hjelpe skolene. Av og til føler en at PPT skal ha kontroll og ikke har forstått at de skal være en støtte.

Når samarbeidet ikke har fungert så bra i noen tilfeller, så kan ikke kritikken bare gå til PPT. Skolene kan ha skyld ved å sende over altfor mange saker til behandling, uten å selv ta tak i dem.

- *Det trengs en sterkere bevisstgjøring ved skolene, og man må tørre å ta debatten om tilpasset opplæring versus spesialundervisning.*

De fleste mener at tilgjengeligheten til PPT er bra, og at tjenesten har gjennomgått en utvikling mot å bli stadig bedre. Kontaktpersonordningen kan være sårbar, da den er svært personavhengig (kontaktpersonene er faste). Så langt ser ikke det ut til å være noe problem.

- *Omleggingen til TPO-team har skapt en nærhet som det er verdt å ta vare på.*
- *Det kan spores en positiv utvikling ved at tjenesten blir stadig bedre. Før kunne det registreres lang ventetid.*
- *En positiv utvikling innenfor PPT. I sterkere grad tatt signaler og forsøkt å følge de opp. Vist en vilje til å imøtekomme behov.*
- *PPT er veldig ryddige til å gjøre avtaler og å følge opp.*

Organiseringen i FSB/TPO-team betyr spredning av kompetanse. I disse møtene mellom PPT-ansatte og lærere kan man bruke et kasus som eksempel for å lære hvordan man skal arbeide med liknende saker. Dette gir kompetanse til alle, noe som avviker fra tidligere rutiner, hevdes det.

- *En veldig fin form for systemretta arbeid. Barnehagene tar større ansvar selv.*
- *Man er mer bevisst på å sette i gang tidlig med tiltak. Behovet for tidlig start har økt.*

Det inntrykket barnehage-/skoleeiere generelt sitter med, er at barnehager og skoler gjennomgående er tilfredse med PPT. Førskolelærere og lærere har gitt uttrykk for at de får mer hjelp i konkrete saker til å legge til rette for tiltak i den konteksten barnet/eleven er i. Slik får de mer kontroll over prosessen.

3.1.4 Økonomi

Under intervjuet spurte vi om synspunkter på økonomi og kostnader ved tjenesten. Interkommunal tjeneste får noen utgiftsområder som en kommunal ikke får. En interkommunal organisering betyr ingen innsparing slik barnehage- og skoleeiere ser det. Det å reise ut til enhetene, krever mer enn å utføre arbeid på kontoret. Det medfører store ekstraavgifter. For det første er det direkte kostnader til reise- og diett. For det andre går det mye arbeidstid med til det å reise.

- *Kostnader har blant annet med avstander å gjøre. Det er den ene siden av det. For noen år tilbake så vi på tallene på kjørebudsjettet. Det tilsvarte en årslønn. Tida til å kjøre på det tidspunktet tilsvarte også et årsverk. Det betydde at det gikk vekk to årsverk – til å kjøre og til å sitte i bilen.*
- *Det koster kommunen. Det føles litt dyrt. 1,3 mill på Vinje kommune. Vi er den kommunen som har flest elever. Vi betaler det meste.*

Det sies at det i det siste har vært gjort noen organisatoriske grep ved PPT-kontoret som har redusert kostnader. Men som en understreker, er det ikke bare snakk om økonomi når tjenesten skal vurderes. Kostnadene må veies opp mot alternativer som da ville være en kommunal tjeneste. Det igjen ville ha redusert kvaliteten slik informanten ser det.

Investering i IKT ved kontoret i Kviteseid har medført at man har anledning til å gjennomføre videokonferanser og møter via nettet. På spørsmål om IKT har hatt noen innvirkning på utgifter til tjenesten, svarer informantene at så ikke er tilfelle. Det har vært gjort noen forsøk med IKT-konferanser, men de fleste mener at dette ikke er løsningen på dette feltet. Det er slik som en sier, stort behov for å møtes ansikt til ansikt når en skal diskutere tiltak for barn og unge. Dessuten trenger kontaktpersonen å komme ut i den kommunen/skolen hvor det tilmeldte barnet/eleven befinner seg for å bli kjent med forholdene.

Andre mener at IKT brukes til en viss grad for å opprettholde kontakt mellom PPT og skolene. Dette kan nok redusere reiseutgifter til en viss grad.

Tabell 1 viser samlet tilskudd til Vest-Telemark PPT (budsjett 2008).

| | |
|--|------------------|
| Samarbeidskommunene: | |
| Totale kostnader | 5 678 326 |
| Fylkestilskudd | -381 997 |
| Momskompensasjon | -128 960 |
| Renteinntekter | - 80 000 |
| Samlet tilskudd samarbeidskommunene | 5 087 369 |

Tabell 1: Samlet tilskudd samarbeidskommunene

Utgifter til drift og administrasjon blir fordelt på kommunene i forhold til antallet barn/unge i den aktuelle aldersgruppen. Det gir følgende fordeling på kommunene:

| | Elever pr. 01.09.07 | Fordeling 2008 | Fordeling 2007 |
|------------------|--------------------------------|-----------------------|------------------|
| Fyresdal | 199 | 562 125 | 515 047 |
| Nissedal | 175 | 494 331 | 465 300 |
| Kviteseid | 301 | 850 249 | 875 401 |
| Seljord | 328 | 926 517 | 826 127 |
| Tokke | 302 | 853 074 | 781 738 |
| Vinje | 496 | 1 401 074 | 1 265 406 |
| Sum | 1 801 | 5 087 369 | 4 729 019 |

Tabell 2: Fordeling av utgifter Vest-Telemark

Hvis vi tar fordelingen for 2007 som utgangspunkt, er kostnadene per elev 2 600 kr. I 2007 var fordelingen ujevnt fordelt mellom kommunene. Fra 2008 er kostnadene jevnt fordelt, dvs. at alle kommunene betaler kr. 2825 per elev.

Noen av våre informanter ga uttrykk for at Vest-Telemark PPT var en kostbar tjeneste. Vi har derfor innhentet opplysninger om kostnader i Midt-Telemark PPT hvor kommunene Bø, Nome og Sauherad inngår. Sauherad kommune er vertskommune for tjenesten som utgjør 12 ansatte. Tjenesten er lokalisert i Gvarv sentrum. Dette kontoret har også en tyngdepunktfunksjon for PP-tjenestene i Notodden, Hjartdal og Tinn kommune.

Fordelingen av kostnader mellom disse kommunene ser slik ut.

| | Elever pr. 01.09.07 | Fordeling 2007 |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------|
| Bø | 667 | 1 378000 |
| Nome | 825 | 1 598000 |
| Sauherad | 570 | 1 324000 |
| Sum | 2062 | 4 300000 |

Tabell 3: Fordeling av utgifter Midt-Telemark

Kostnader per elev er i gjennomsnitt 2085 kr, altså noe lavere enn i Vest-Telemark. En forklaring på forskjellen er at ansatte ved Midt-Telemark PPT har mindre reiseavstander enn det som er tilfellet i Vest-Telemark. Som det tidligere er pekt på, er det store utgifter både til direkte reisegodtgjørelse til de ansatte i PPT og kostnader knyttet til tiden det tar å reise. Utgifter til administrasjon og saksbehandling vil nok også være høyere i et samarbeid mellom seks kommuner sammenliknet med en organisering hvor tre kommuner inngår.

Det skal ikke underslås at kostnader ser ut til å ha vært mye diskutert på kommunenivå i Vest-Telemark. Noen mener at PP-tjenesten er for kostnadskreven. Kommuneøkonomien er presset, og det er naturlig at innsparing når det gjelder PPT også blir vurdert på like linje med andre instanser.

Disse innvendingene angående økonomi ser imidlertid ut til å ha blitt noe svakere i den siste tiden, slik noen informanter peker på. Det finnes flere interkommunale løsninger (for eksempel barnevernet) som gjør at en interkommunal PPT lettere godtas nå enn tidligere.

3.1.5 Framtidig organisering

På spørsmålet om kommunen ønsket å fortsette med det interkommunale samarbeidet, svarte samtlige positivt på dette. De fleste begrunnet det med at en kommunal tjeneste i en liten kommune ville bety et snevert og begrenset fagmiljø og dermed dårlig kvalitet. I de minste kommunene ville elevtallet tilsi ressurser til en halv eller en kvart fagperson som da skulle dekke alle behov for PPT. Det ville bety en tjeneste som ikke ville være forsvarlig i lengden og dessuten medføre utstrakt kjøp av tjenester fra andre kommuner.

En liten kommunal tjeneste ville også bli mer sårbar for kritikk. Det blir framhevet at det er gode erfaringer med interkommunalt samarbeid på andre områder. Det at både barnevernstjenesten og PPT er plassert i Kviteseid gir et gunstig utgangspunkt for samarbeid.

Noen kommuner som ligger i grenselandet mellom Vest-Telemark-regionen og andre kommuner, har anledning til å søke samarbeid med andre PPT-kontor. Det gjelder for eksempel Seljord som har mange elever som søker seg over til Bø når de begynner i videregående opplæring. Slik sett kunne Midt-Telemark være en løsning for dem, da PPT skal følge elevene gjennom det hele trettenårige skoleløpet. Men på grunn av de sterke føringene på samarbeid i Vest-Telemark

generelt, så vurderes det å orientere seg mot andre samarbeidspartnere som lite sannsynlig. Samarbeidet i Vest-Telemark vil sannsynligvis fortsette også på dette området.

3.2 INTERVJU AV BARNEHAGE-/SKOLEEIERE I ANDRE KOMMUNER

I oppdraget ble det ytret ønske om at TFN skulle undersøke erfaringer fra et mindre utvalg kommuner når det gjaldt PPT-ordninger. Vårt valg her ble Siljan og Tinn som har kommunal PPT, og Hjartdal kommune som har valgt å samarbeide med Notodden kommune om PPT. Folketallet i disse kommunene er: Hjartdal 1650, Siljan ca 2300 og Tinn 6120.

Spørsmålene som ble stilt under intervjuene med respondenter fra disse kommunene, er de samme som de som ble benyttet til respondenter i Vest-Telemark, men med visse tilpasninger for de som har en kommunal organisering av PPT.

3.2.1 Om organiseringen av PPT

Hjartdal kommune har siden 1970 tallet samarbeidet med Notodden kommune om PPT. Tjenesten er lokalisert på Notodden. Hvis vi ser på erfaringer herfra, pekes det på de samme momentene som barnehage- og skoleeiere i Vest-Telemark ga uttrykk for. Det å samarbeide med Notodden fungerer svært bra. Fagmiljøet blir bredere, og det er enklere å se på pedagogisk virksomhet med et kritisk blikk utenfra. Det understrekes også her at kommunen er så liten at de neppe ville hatt anledning til ”å holde liv i en egen PPT”. Det er en stor fordel å være en del av et større system. Hjartdal har som nevnt hatt denne ordningen helt siden slutten av 1970-tallet, og var i gang med å fornye avtalen med Notodden kommune på det tidspunktet som intervjuet fant sted.

Et faglig argument for ordningen er at det ville vært vanskelig for en fagperson ansatt i kommunene å opptre uhildet i PPT-relaterte saker og analysere det som skjer i klasserommet, da det lett skapes kulturer og subkulturer som en uvilkårlig blir en del av i små samfunn. Samtidig understrekes det at en interkommunal organisering krever at de ansatte i PPT har god geografisk oversikt og kjenner den enkelte skole eller barnehage godt. Hjartdal har vurdert andre samarbeidspartnere, for eksempel Vest-Telemark, men mener at det geografiske området her blir for stort.

Siljan kommune har valgt en kommunal løsning. Det er ikke så langt TFN kjenner til, så vanlig at en liten kommune velger en ren kommunal organisering. Som det også sies:

- *Vi har landets minste PPT.*

PPT i Siljan disponerer to stillinger. Den ene av disse er vakant, slik at det leies inn 30% til logopedi, 30% til barnehager, resten er timerressurser til lærere. PPT har en leder. Som det sies, er man fornøyd med denne organiseringen. Siljan har nabokommunen Skien som et tyngdepunktkontor og kan hente inn kompetanse der ved behov, men det benyttes ikke så mye, hevdes det.

Det understrekes at kommunen har svært positive erfaringer med å ha egen PPT. Man slipper blant annet mye tid til interne møter og reising, og det er stor nærhet til tjenesten for barnehager og skoler. PPT-rådgiver er mye ute i enhetene og veileder lærere og observerer. Hvis det oppstår saker hvor kommunen mangler den nødvendige kompetansen, kan denne kjøpes fra andre steder.

Organiseringen av Tinn kommunes PPT er at de har en samarbeidsavtale med Midt-Telemark PPT som de betaler 120 000 i året for å få bistand fra. Kommunene har selv 2,7 stillinger til PPT. Organiseringen av tjenesten vurderes som bra.

Det gis imidlertid uttrykk for at en interkommunal samarbeidsløsning hadde gjort det enklere å dekke det brede fagområdet som PPT har ansvaret for. Samtidig legges det vekt på at det er svært lange avstander, og at Tinn er plassert slik at det er lang vei til andre kommuner. Så langt fungerer den ordningen som er valgt bra, på grunn av at det er kompetente fagfolk i kommunen. Det som trekkes fram, er at man kanskje kunne velge en mellømløsning, det vil si at man legger vekt på interkommunalt samarbeid hvor man hentet hjelp fra hverandre, men at fagpersoner er tilsatt i hver sin kommune. En slik ordning har vært diskutert i Tinn blant annet med erfaringer fra samarbeid med Kongsbergregionen på andre områder. De har også vurdert et tettere samarbeid med Midt-Telemark PPT, men vurderingen her var at det ble lite lønnsomt og en dyr tjeneste.

3.2.2 Kvalitet på tjenesten

Når det gjelder kvalitet på tjenesten slik Hjartdal ser det, har det nok vært en del kritiske synspunkter gjennom den lange perioden samarbeidet med Notodden har vart. Kritikken har gått på manglende oppfølging av tjenesten fra ledelsens side i Notodden når det for eksempel gjelder rekruttering av nytt fagpersonale. Det pekes også på lange ventetider. Men her har det skjedd positive endringer de siste årene, slik at dette er en forgangen problemstilling, sies det

Det som trekkes fram som forbedringspotensial, er mer kompetanse på psykiatri og også logopedi. Kommunen har imidlertid et "oppbacking-system," og kan hente inn fagpersonalet fra Midt-Telemark PPT. Men det igjen er avhengig av at de sitter på den ønskede kompetansen. Resultatene av at de statlige kompetansesentrene ble nedlagt, ble ikke slik som det var tenkt - "*en strøm av fagkompetanse ut i distriktene*". I små kommuner kan det til tider være vanskelig å få dekket alle behov når det gjelder fagkompetansen som etterspørres.

Den systemiske orienteringen mot at barnehager og skoler skal takle flere områder selv, blir vurdert som vellykket. Det har også skjedd en økning av læreres kompetanse i spesialpedagogikk slik at de nå kan ivareta spesialpedagogiske oppgaver bedre.

I Hjartdal har skolene faste kontaktpersoner i PPT, noe som blir vurdert som positiv.

- *Inntrykket i dag er at PPT leverer det som er forventet. Tjenesten skjer innenfor de tidsrammene vi forventer. Men det er viktig at kommunen følger opp de riktige personene og at det er en viss rullering av kontaktpersoner.*

Tjenesten vurderes som effektiv, at det er god tilgjengelighet og at brukerne stort sett er fornøyde med tjenesten.

I Siljan kommune gis også PPT positiv omtale. Den beskrives som effektiv, og kvaliteten som høy. Men som det sies, kan det først og fremst være fordi man har vært heldig med de personene som er tilsatt. Det er nærheten og personene som betyr mest for måten den er organisert på. Oversikten og samarbeidet mellom kommuneadministrasjonen og enhetene er et viktig aspekt for at dette skal være vellykket.

- *Vil understreke dette med brukervennlighet – det er så nært og lett å ta kontakt med PPT for foreldre. Det er lett å ta seg av brukere.*

Man innser at man med en kommunal ordning ikke kan være optimal på alle områder. Også i Siljan kan de samme problemer som i andre små kommuner merkes når det skal tilsettes nye personer i PPT. Det er ikke lett å rekruttere fagfolk med ønskede kvalifikasjoner. Her mangler man for eksempel egen kompetanse i logopedi.

Når det gjelder kvalitet i Tinn, peker respondenten på personavhengighet i tjenesten og problemer med å rekruttere fagpersoner til distriktene. Som det sies i intervjuet:

- *Nå har vi vært heldige og hatt en logoped som har jobba her i utrolig mange år. Han trapper ned mot pensjon, og vi får ikke rekruttert fagfolk med den kompetansen.*

Det kommunen har valgt å satse på, er at noen lærere får bygge opp kompetansen innen det spesialpedagogiske området. Disse får veiledning fra Midt-Telemark PPT, i tillegg til at det leies inn mye ekstern veiledning. Også i Tinn er det små enheter, og det stilles store krav til bredde i fagkompetansen. Som respondenten understreker:

- *Det stiller utrolig store krav til de som jobber der.*

Også her understrekes nærhet som en kvalitet ved en kommunal forankret PPT: Det er svært lett for foreldre/foresatte å ta kontakt. Tjenesten vurderes også til å ha høy kvalitet, men tjenesten er avhengig av et tett samarbeid med statlige kompetansesenter, for eksempel Bredtvet kompetansesenter.

Når det gjelder tilfredshet, er mange brukere godt fornøyd, mens andre mer misfornøyd. Tjenesten har i det siste hatt en del sykemeldinger som har redusert kapasiteten

Systemisk orientering krever avklaring av ansvar. Som det sies under intervjuet, er det ikke skolens ansvar alene hvis samarbeidet ikke fungerer. Det er en utfordring for begge parter å synliggjøre hva som er PPTs oppgaver og hva som er skolens. Systemarbeid krever tid, og det kan være vanskelig for PPT å komme i posisjon da tjenesten lett blir overveldet av enkeltsaker.

Det blir gitt uttrykk for at det vil skje endringer i forhold til flere fagområder i små kommuner. Det er bra med nærhet mellom kommunen og de enhetene kommunen har ansvar for, men fagområdene som beherskes, blir lett for smalt.

3.2.2 Økonomi/kostnader

I mange år betalte Hjordal kr 170 000 til Notodden som en fast sum for tjenesten. Dette er nå endret, slik at kostnader for tjenesten fordeles etter folketall i den aktuelle aldersgruppen for PPT. Det betyr en kostnad på vel 300 000 for kommunens del. I den perioden mens PPT ikke leverte slik som forventet, slik respondenten uttrykker det, ble det diskutert om man skulle opprette en kommunal tjeneste. Slik kommunen har vurdert det, ville det ikke være billigere. Ett årsverk til PPT ville fort komme opp mot en halv million, altså mer enn det de betaler nå.

Det pekes på at det også samarbeides på andre områder enn PPT i kommunen, slik som barnevernstjeneste og helsetjenesten. Det er en stor fordel når det gjelder mer sammensatte saker hos barn og unge. Lærevansker kan for eksempel være relatert til hjemmesituasjonene. Slik tverretattlig samarbeid øker kvaliteten på tjenesten.

I Siljan understrekes det at det som på de fleste andre områder i kommunal sektor er et stramt budsjett for PPT.

- *Vi greier oss med det vi har, må skyve å ting. Men det er ikke veldig stramt.*

Budsjettet må fra tid til annen justeres i forhold til enkelte områder. For Siljans del har det ikke vært snakk om en annen organiseringen. Hvis PPT her hadde blitt lagt under for eksempel et PPT-kontor i Grenland, ville det gått mye tid og kostnader til reiser.

Kommunen har i dag 2400 innbyggere, men har et apparat som kunne betjene 3000. Statistisk er dette en kommune som er meget ung og barnerik. Antall barn tilsvarende en kommune med 3000 innbyggere. Derfor brukes det mest ressurser på barn og unge, dvs. ca. 40% av kommunens budsjett. Vanligvis går størsteparten av en kommunes budsjett til helse og eldreomsorg. Det er stor flytting i Siljan, både ut og inn av kommunen. Når et nytt skoleår planlegges, kan derfor mye endres i løpet av året når det gjelder antall elever. Kanskje er det slik at mange barnefamilier flytter til Siljan fordi det ryktes at kommunen takler forhold som angår barn og unge bra. Det er en tendens til at familier med barn med særskilte behov flytter inn. Dessuten er dette en kommune med lave boligpriser og med nærhet til arbeidsplasser i nabokommunene i Grenland. Det gjør at Siljan er attraktiv for unge barnefamilier.

Pris og kostnader er viktige i forhold til de vurderinger PPT skal gjøre. Som respondenten i Tinn sier, oppleves det som noe merkelig at det ikke er tydeligere i budsjettene internt i PPT hvor mye en sakkyndig vurdering egentlig koster.

3.3 AVSLUTTENDE KOMMENTAR

Det som er felles for små kommuner, uansett organisasjonsmodeller for PPT, er at det kan være vanskelig å rekruttere fagpersoner som dekker alle områder som en god PPT krever. Det er for eksempel stor etterspørsel etter kompetanse i psykologi, psykiatri og logopedi. Den spesialpedagogiske kompetansen ser ut til å være godt utbredt. Det er rimelig å anta at dette skyldes en lang rekke tilbud om slik videreutdanning ved de regionale høgskolene og i distriktene. Når det gjelder utdanning på masternivå, er det fortsatt en mangelvare, slik informantene vurderer det.

Det finnes gode argumenter både for en kommunal tjeneste og en interkommunal tjeneste. Når tjenesten er kommunalt forankret, fremheves nærhet til brukerne og enhetene som skal betjenes, som en kvalitet ved tjenesten. Det er interessant å merke seg at for de som har valgt en interkommunal organisasjonsmodell, får nærhet et mer negativt fortegn. Nettopp på grunn av nærhet hevdes det at tjenesten vil ha problemer med å opptre uhildet og ha et kritisk blikk på den pedagogiske virksomheten i barnehage og skole.

Det er ingen som bruker økonomi som et direkte argument for at de har valgt en kommunal tjeneste. Vurderinger som har vært gjort, bygger mer på geografi enn på kostnadmessige forhold. Det er dessuten usikkert om en kommunal løsning er så mye billigere, jamfør vurderinger som er gjort i Hjartdal.

Et argument som går igjen hos barnehage-/skoleeiere for interkommunal organisering, er at man får et bredere fagmiljø å spille på. Men også her er man avhengig av å kunne kjøpe tjenester av andre for å utfylle den etterspurte kompetansen. Det ser altså ut til at man finner gode argumenter for å opprettholde den modellen som er valgt, uavhengig om den er kommunal eller interkommunal.

3.3 INTERVJU MED ANSATTE I PPT

Intervju med ansatte i Vest-Telemark PPT ble foretatt som individuelle intervju i PPTs lokaler i Kviteseid. Ved å være to forskere tilstede, intervjuet vi åtte ansatte pluss leder i løpet av en arbeidsdag. På forhånd hadde vi sendt ut noen momenter som vi ville konsentrere intervjuet omkring via e-post. Intervjuene ble tatt opp på bånd og senere transkribert. Hovedkategoriene i intervjuet var vurdering av det eksterne samarbeidet med barnehager, skoler og andre etater på den ene siden, og vurdering av eget arbeid og arbeidsforholdene internt på den andre.

Personalet i Vest-Telemark PPT har på det tidspunktet intervjuet fant sted, spesialpedagogisk kompetanse med ulike typer fordypninger (logopedi, sammensatte lærevansker, lese- og skrivevansker, sosio-emosjonelle vansker) som utdanningsbakgrunn. Flere har mange års erfaring i PPT eller praksis fra barnehage/skole. Personalet virker godt kjent med barnehage- og skolestrukturen i Vest-Telemark.

3.3.1 Samarbeid eksternt

De ansatte har en positiv opplevelse av samarbeidet med barnehager og skoler. De vurderer ordningen med kontaktpersoner som en stor forbedring fra tidligere ordninger. (Kontaktpersonordningen ble innført i 2003). De ansatte mener at de nå har bedre kontakt med skolene og barnehagene gjennom de teamene som er opprettet ved skolene og i kommunene for barnehagenes del. De setter stor pris på den systemorienteringen som har funnet sted og henviser blant annet til Kunnskapsløftet og Opplæringsloven og kravet om tilpasset opplæring som en grunnleggende premiss i arbeidet. Det er viktig å se barnet/eleven i den konteksten han/hun er, bli det sagt. En annen effekt av den nye ordningen er at PPT får større faglig autoritet utad og kan i sterkere grad være en kritisk instans til barnehager og skoler og deres virksomhet..

Når det gjelder interkommunal organisering, mener disse informantene at det ikke finnes noe alternativ. En kommunal PPT ville bety en svært liten stillingsstørrelse i de minste kommunene. Sett fra innsiden er det mange fordeler med en interkommunal organisering.

- *Det er en veldig fordel med interkommunal tjeneste. Vi får et fagmiljø med flere personer. Vi skal også ha et kritisk blikk på institusjonene utenfra. Det ville vært vanskelig i en kommunal PPT.*
- *Den eneste fornuftige organiseringen. Har fungert bra helt fra vi startet.*
- *Jeg ser ingen annen måte å organisere det på.*
- *En personlig utfordring å få den systemretta arbeidsmåten fram. Ansvarsområder er avklart mellom TPO, PPT og andre lærere. God gjensidig forståelse om mandatet. Overgangen til kontaktperson er bra. Særlig små skoler er veldig glad for den jevnlig kontakten med PPT. Før hadde de kontakt bare når de tilmeldte saker.*

Slik de ansatte vurderer det, fungerer samarbeidet med barnehage- og skoleansatte generelt tilfredsstillende, men det er store forskjeller hvor lett det er å få innpass ved de ulike enhetene. Som en sier det, er dette først og fremst et spørsmål om institusjonens ledelse og ledelsens holdning til PPT som avgjør hvor god kontakten blir.

- *Jeg har tro på god ledelse. Jeg synes jeg ser at der rektor er en tydelig leder og også pedagogisk leder, der er samarbeidet mellom PPT og de andre bedre.*

Det kan imidlertid være en utfordring med denne type organisering å få innblikk i den enkelte kommunes struktur og organisering og visjoner for opplæringsvirksomheten. Det blir PPT-lederens oppgave å ha denne kontakten.

PPT har også ansvar for videregående opplæring. Som det sies, har videregående opplæring en annen kultur enn grunnskolen. Det kan til tider være mye juridisk diskusjon. Det som trekkes fram er at det må jobbes på mange ulike nivåer, både i praksis og på overordnede nivå. Systemperspektivet kom som tidligere nevnt, inn med SAMTAK, men det har tatt tid å få dette inn i praksisen. Formaliseringen som er tenkt, fungerer ikke bra nok, men samarbeidet fungerer bra.

Inntrykket hos noen informanter er at barnehagene kanskje er enda bedre til å samarbeide med PPT enn skolene. Når det gjelder brukere av tjenesten, her barn/elev og foreldre, oppleves det som kontakten med foreldre er god for de fleste. Men her er det imidlertid noe sprik i oppfatninger. For noen oppleves samarbeidet med hjemmet problematisk ved at foreldregruppa blir mindre ivaretatt enn tidligere. Et gjennomgående spørsmål er hva som er PPTs ansvar, og hva som er TPO-teamenes ansvar.

Andre mener at PPT har en viktig funksjon i å være brobygger mellom hjem og skole. Dialogen mellom hjemmet og skolen trenger ikke alltid å være god. Da kan PPT komme inn som en mer nøytral instans og være en god lytter for begge parter. Dette er en viktig rolle for PPT, hevdes det.

Under intervjuet spurte vi også om det var brukere som ikke fikk det tilbudet de hadde behov for. Her ble det vist til at familier som flytter inn i Vest-Telemark og bare blir en kort periode, kan være en utfordring. Hvis det er problemer blant disse, er de vanskelig å fange opp både for skolen og PPT. Andre som kanskje også kan være vanskelig å nå, er familier med fremmedspråklig bakgrunn. Det er forholdsvis få av dem i Vest-Telemark, derfor har PPT ikke så mye kompetanse og tidligere erfaringer å bygge på her.

PPT samarbeider blant annet med barnevernet. Flere peker på at da barnevernet også ble interkommunalt, betydde det en stor forbedring i forhold til et kommunalt barnevern. Ellers fremheves samarbeidet med helsetjenesten, og særlig helsesøstrene som positivt. BUP (barne- og ungdomspsykiatri) er en sentral samarbeidsinstans når det gjelder emosjonelle og sosiale vansker. Her understrekes det at det er mye kontakt og god dialog. Andre samarbeidspartnere som kan gi veiledning og støtte på enkeltes behov, er kompetansesentrene som Bredtvet, Lillegården og Sørlandet kompetansesenter.

3.3.2 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet innad i PPT blir beskrevet som et godt og støttende arbeidsmiljø. Miljøet preges av trofaste medarbeidere som har hatt dette som arbeidsplass over tid. To har sluttet, men kommet tilbake igjen.

Hovedinntrykket er at kollegaer er svært ansvarsfulle og strekker seg langt for å gjøre en god jobb. Samtidig ligger det i det en fare for å bli utbrent. Som en sier, står en i "handlingstvangen" og kjenner ofte på tidspresset for å avslutte saker.

Det understrekes at det er liten terskel for å søke støtte hos hverandre.

- *Her kan vi gå til andre for å få veiledning og hjelp i saker hvor man kjenner seg usikker.*
- *Vi er gode på dette, det med en medutreder fungerer bra. Vi kan bruke hverandre som samtalepartnere.*

Det er ønske om mer samarbeid internt, men tiden strekker ofte ikke til. Når det gjelder vurdering av fagmiljøet ved PPT, nevnes det av flere at de savner en psykolog og yngre medarbeidere med mastergrad i PPTs kompetanseområder.

Det gis uttrykk for at det er gode muligheter for egenutvikling blant annet i form av kurs og konferanser. Det som hindrer større deltakelse på slike tilbud, er ofte at det ikke er tid.

- *Du føler ikke alltid at du kan ta deg tid til det fordi det er så mange saker.*

Ellers nevnes at de ansatte kunne trenge å møtes mer i sosiale sammenkomster, noe som det har vært lite av siste tiden. Slike uformelle sammenkomster betyr mye for trivsel, samarbeid og kommunikasjon på arbeidsplassen, sies det.

3.3.3 Syn på ledelse

Flere understreker at ledelsen har laget rutiner som fungerer bra. Daglig leder beskrives som en driftig leder som foreslår effektiviseringstiltak og andre tiltak for å heve kvaliteten. Noen av effektiviseringstiltakene er å tenke mer system enn person, slik at tjenesten skal forholde seg mer til TPO/FSB-teamene enn til enkeltpersoner. Ikke uventet er det ulike holdninger til hvor viktig det er med effektiviseringstiltak. Det er også ulike oppfatninger av hvor fleksibelt arbeidet skal legges opp. Noen mener at ledelsen burde legge strammere føringer på utførelsen av arbeidet.

- *Kanskje vi skulle jobbe mer mot ens praksis.*

Andre igjen har behov for en viss frihet, for eksempel når det gjelder saksutredninger.

- *Ledelsen kan bli litt for detaljorientert.*

En generell oppfatning er at lederen som ble tilsatt for seks år siden, har betydd en positiv endring av arbeidsforholdene ved PPT. Lederen beskrives som en som har sterke sider som leder og som legger gode strukturer på møter og for planlegging.

- *Lederen har sett det vi trenger. Brukt tid til ledelse. En leder som vil noe, litt utålmodig. Det er bra.*

3.3.4 Arbeidstrykk

Til tider opplever de ansatte at det er stort arbeidstrykk. Imidlertid har det foregått en viss rasjonalisering i senere tid. Hovedoppgaven for PPT er nå å lage saksutredninger.

- *Før hadde vi lange ventelister. Men nå når vi har kontaktperson, så er det minst mulig saker som står på vent.*

Det kan synes som tjenesten har blitt mer effektiv ved at sakene går raskere unna. Men som en sier, kan effektivitet problematiseres og forstås på ulike måter. Det trenger ikke bare bety å få saksutredninger ferdige. Effektivitet kan også forstås i hvilken grad det anbefalte tilbudet fungerer for eleven. En tilråding løser ikke alt. Det kan derfor være vel så viktig å holde trykket på prosessen videre. Prosessen er like viktig som et sluttokument, hevdes det.

Flere av de ansatte opplever at det er vanskelig å avslutte en sak. Spørsmål som ofte stilles, er: Når er en saksutredning god nok? Når kan den leveres? Noen innrømmer at de nok arbeider for lenge med en utredning.

- *Det er ikke alltid en god følelse å levere noe fra seg når du gjerne skulle ha gjort det bedre.*

Noen trekker fram reiseavstander og tid til reising som en belastning. Det gis også uttrykk for at kjøregodtgjørelsen er for dårlig med tanke på slitasje på egen bil. Men dette er ikke noe som det er generell misnøye med. De fleste ser ut til å finne seg til rette med at det å arbeide i en interkommunal PPT, uvilkarlig medfører at man må reise over større avstander. God organisering av arbeidet i ute- og innedager på kontoret betyr også en del for hvordan arbeidet kan effektiviseres. Slik vil ikke belastningen med reiser bli så stor.

HMS-praksisen ved kontoret vurderes som bra, og det har foregått en formalisering av avspasering, overtid og fleksibel arbeidstid som de fleste er fornøyd med. Det er heller ingen negative kommentarer når det gjelder lønnsforhold og ferieavvikling for de ansatte.

3.3.5 Tekniske løsninger

I intervjuene kommer det fram at det er ganske ulike opplevelser av hvor godt det tekniske utstyret ved kontoret fungerer. Uenigheten går særlig på dataprogrammer som benyttes. Noen uttrykker sterk misnøye og mener at utstyret er tungrodd. Det vises til kompliserte overganger fra program for arkivering til benyttelsen av andre programmer. Ansatte har opplevd å miste tekst på grunn av problemer på dette feltet. Men som nevnt, er det her uenighet. Noen mener at de tekniske løsningene er bra. Uansett ser det ut til å ha vært en langvarig prosess og mye diskusjon omkring datautstyr og programvare.

Det var i 2004 et omfattende arbeid for å knytte skolene og PPT mer sammen med bruk av bredbånd, pedagogiske erfaringsdatabaser, sikre arkiver med digitale signaturer og utvikle video/multimedia løsninger.

Når noen er mer fornøyd enn andre, kan det komme av at endringen har betydd en klar forbedring fra tidligere løsninger, og at man har slått seg til ro med det som er. Andre har mer ambisiøse ønsker og etterlyser en forbedring av dagens system. De vil ikke slå seg til ro med at dette er den optimale løsningen.

- *Dagens system er trøblete, og arkivsystemet er ikke funksjonelt. Kanskje vi skulle sette oss sammen med datafolk og diskutere hva vi vil med data. Kanskje vi da kunne finne fram til gode tekniske løsninger.*
- *Vi har et steinaldersystem på tekniske løsninger. Det er problemer med åpne og lukkede systemer. Vi kan miste ting. Og det går utover arbeidssituasjonen.*

Få har tro på at bruk av videokonferanser kan redusere reising ut til enhetene i særlig grad. En medvirkende årsak til at mulighetene ikke blir benyttet, er også at den andre parten (barnehager/ skoler) ikke har det nødvendige tekniske utstyret. Noen mener dessuten at det beste er og møtes ansikt til ansikt ut fra sakens karakter, dvs. saker som angår barn og elever som har behov for spesielle tiltak.

3.3.6 Kvalitetssikring

Som et ledd i kvalitetssikringen av tjenesten nevnes virksomhetsplanen som et viktig redskap. I virksomhetsplanen beskrives det som skal være mål for arbeidet, og hva som skal gjennomføres i løpet av et år. Ved årets slutt er planen et viktig redskap for å evaluere arbeidet. Men ellers mener noen at kvalitetssikringen ikke er formalisert i særlig grad.

- *På en måte er det litt sånn at vi selv står ansvarlige for kvalitetssikringen, og sånn skal det jo ikke være.*
- *Det er stort sett saksbehandler selv som sørger for det.*

Når det gjelder utredninger, så er praksisen slik at lederen leser og undertegner. Det kan føre til at man får en faglig drøfting rundt utredningen, noe som kan resultere i at man arbeider videre med den. Dette er en form for kvalitetssikring på selve utredningsarbeidet. Noen nevner at de pleier å legge fram utredninger for TPO-team før den ferdigstilles.

- *Det tar jo litt tid, men da vil jo skolen kjenne utredningen slik at det er stor sjanse for at den blir brukt.*

Andre nevner kollegaer som en viktig ressurs for å kvalitetssikre arbeidet. Som det sies, kan det være greit å spørre en annen for eksempel om et testresultat. Samtidig reises det tvil om det med kvalitetssikring alltid fungerer like godt. Arbeidet som gjøres, oppleves som svært selvstendig.

- *Jeg har ikke på følelsen at vi får så mye tilbakemelding på det vi gjør, annet enn at mottakeren kan være veldig godt fornøyd med det vi leverer, eller ikke å fornøyd – uten at dette alltid stemmer så godt overens med eget inntrykk.*

Det er elementer av kvalitetssikring i arbeidet som utføres, men ikke samlet i et helhetlig system, hevdes det.

.

3.3.7 Forbedringspotensial.

Når det gjelder forbedringspotensial i PPT, peker informantene på flere områder. I forhold til personalsituasjonen, nevner noen at man burde tilsette flere fagfolk i tjenesten for å ta av for det som oppleves som stor arbeidsmengde. Stort arbeidspress kan ha negativ effekt på de ansattes trivsel og kvaliteten på arbeidet

som utføres. Andre er mer opptatt av kompetanseheving blant de ansatte, og at man burde forsøke å få inn personale med mastergrad i tjenesten.

Som et ledd i kvalitetssikringen av arbeidet, etterlyses en nærmere beskrivelse av hvordan en sakkyndig utredning skal se ut.

- *En mer sentral norm hvordan vi skal utrede en sak f. eks. når det gjelder omfang. Vi har gode diskusjoner her på huset, men det blir litt vår private forståelse.*

Det er også synspunkter på at man kunne arbeide mer i fagteam, og at det ville bety høyere kvalitet og større trygghet i beslutninger som tas. I det minste burde det alltid være to inne i tunge saker, hevdes det

Som vi ser, er det først og fremst forbedringspotensial internt slik de ansatte ser det. Interne forhold som det rettes søkelys mot, kan grupperes i personalsituasjonen, rutiner for kvalitetssikring og saksmengde hver enkelt medarbeider skal håndtere.

Når det gjelder utadrettet virksomhet, kommer det kritikk av styrets sammensetning. Det hevdes at de ansatte med fordel kunne vært representert i styret for PPT slik praksisen var tidligere. Ordningen i dag er at det kun er daglig leder som deltar på styremøtene fra PPT.

- *Vi burde ha uttalerett, om ikke stemmerett, Vi diskuterer aldri budsjett. Jeg mener at vi skal bruke budsjettet mer aktivt.*

Med hensyn til eksterne samarbeidspartnere, kan PPT ha en viktig oppgave som en mer uformell samtalepartner for lærere.

- *Mange lærere er veldig fortvilet over situasjonen. De har behov for å kunne stille "dumme spørsmål". Det er så nyttig å ha slike samtaler. Kunnskapen hos enkeltlæreren om PPT er sjokkerende liten. Derfor er det viktig å synliggjøre oss og ha en lav terskel for å ta kontakt. Alt kan ikke være så strigla at det må gå tjenestevei.*

3.4 INTERVJU MED DAGLIG LEDER

Intervju av daglig leder foregikk på samme måte som intervjuene med de ansatte i PPT, dvs. individuelt intervju ved kontoret i Kviteseid. Områdene som ble berørt i intervjuet, var i hovedsak de samme som til de ansatte, men da sett fra en leders synspunkt.

3.4.1 Eksternt samarbeid

Når det gjelder interkommunal organisering, sier lederen at dette er en ordning som skriver seg tilbake til 1975. Slik hun ser det, er interkommunal organisering den eneste måten å gjøre det på. Begrunnelsen er blant annet at PPT har behov for bred kompetanse.

- *Vi dekker jo alle vanskeområder og hele livsløpet. Det å ha en interkommunal organisering er viktig for den faglige utviklingen.*

Det som kan være en utfordring, er å bli kjent med hver enkelt kommune på grunn av at PPT er lokalisert i Kviteseid. Noe annet det pekes på, er at det ved en

interkommunal organisering kan oppstå et svakt eierforhold til PPT i den enkelte kommune. Daglig leder for PPT er fast medlem i skolesjefflaget. Dette ble i en periode endret, noe som opplevdes som uheldig for kontakten med de seks kommunene. Omorganisering i kommunesektoren har medført at ikke alle kommuner har en skolesjef lenger. Som lederen av PPT sier, er ”*det en link som har falt bort*”.

Det understrekes at ordningen med faste kontaktpersoner på alle skoler er en styrke og et viktig steg for samarbeidet. Det interkommunal nettverket for barnehagene, FSB, ser også ut til å være vellykket. Det er ikke lagt inn noen form for rullering av de ansatte når det gjelder kontaktpersonordningen. Men hvis en skole for eksempel ønsker å bytte kontaktperson, må dette tas opp til vurdering. Så langt har ikke det vært aktuelt.

- *Vi får positive tilbakemeldinger.*

Det legges stor vekt på egenvurdering ved PPT-kontoret. På fagmøter som avholdes hver 14 dag, drøftes faglige spørsmål og hva som er tilbakemeldingene fra skolene. I tillegg rapporteres erfaringer og resultater til årsmeldingen.

Samarbeidet med fylkeskommunen (videregående opplæring) opplever leder som et samarbeid i svært ordnede forhold og med en klar struktur for samarbeid.

3.4.2 Interne arbeidsforhold

Når det gjelder samarbeidet internt, er det positivt at flere fagpersoner kan komme inn i arbeidet med en sakkyndig vurdering. Det er derfor planer om omlegging til mer teamarbeid internt for nettopp å styrke vurderingen. Det kan være en utfordring for noen ansatte å ”slippe en sak” etter at vurderingen er gjort. Etter lederens syn skal ikke de ansatte følge hele prosessen videre slik praksis ofte var tidligere ved PPT. Nå er det viktig å satse på kompetanseheving av lærere i barnehage og skole og inkludere disse mer i problematikken omkring tiltak.

Som det framkommer tidligere i rapporten, har de fleste av de ansatte 2. avdeling i spesialpedagogikk. Daglig leder savner fagpersoner på masternivå, men det er vanskelig å rekruttere slike ute i distriktene, mener hun.

De ansatte får mye ros av lederen:

- *De ansatte her er folk som er utrolig glad i jobben sin og faglig interesserte. Det er en inspirerende arbeidsplass hvor man er villig til å dele sin kompetanse med andre.*

Lederen er opptatt av kompetanseutvikling blant de ansatte og sier at det avsettes en dag i måneden til møter for å ta opp ulike faglige temaer, for eksempel tilpasset opplæring.

Lederen ønsker å være en tydelig leder. Hun vektlegger å lage rutiner for arbeidet for at tjenesten skal bli mer effektiv. Det krever omstilling og endringsvilje hos alle.

- *Hele tida jeg har vært her har vært en stor endringsprosess, samtidig med at jeg har lært mye.*

Når det gjelder tekniske løsninger, ser lederen at videokonferanser ikke fungerer slik det var tenkt. Det avhenger ikke bare av kontoret i Kviteseid, men like mye hvordan utstyret er ute i enhetene. Ikke alle ansatte er like interesserte i å prøve ut denne formen for kommunikasjon. Hvem er villig til å ta utfordringen? En forutsetning for at kommunikasjon over nettet skal fungere, er at kontaktpersonen ser IKT som et nyttig og funksjonelt hjelpemiddel.

Andre tekniske løsninger ved kontoret sett fra lederens side, har gjennomgått ”*en kjempeforbedring i forhold til hvordan det har vært*”. Hun innrømmer at det har sine feil og mangler, men før hadde ikke PPT noe datasystem. Systemet kan stadig forbedres, for eksempel ved å gjøre det enklere enn det er nå.

Slik lederen ser det, er tjenesten i stadig utvikling. Arbeidet kan kvalitetssikres bedre ved at man organiserer seg i barnehageteam og skoleteam. Det kan være vanskelig med så få ansatte, men det ville være en styrke for fagområdet etter lederens vurderinger. Systemorienteringen ute i barnehager og skoler vil ta tid, men PPT i Vest-Telemark er på rett vei.

3.5 SPØRREUNDERSØKELSE TIL FORELDRE/FORESATTE

Når det gjaldt utsending av spørreskjema til foreldre/foresatte, ble det gjort av PP-tjenesten for å beskytte anonymiteten til brukerne. PPT sitter med adressene til denne informantgruppen. I brevene som ble sendt ut, ble det lagt ved frankert konvolutt adressert til TFN til retursending. I alt ble det sendt ut 100 skjemaer. 34 foreldre/foresatte besvarte spørreskjemaet, dvs. en svarprosent på 34%. Det er noe lavt, men erfaringer med foreldreundersøkelser fra andre prosjekter viser at dette kan være en gruppe som det er vanskelig å få respons fra. I vårt tilfelle var det dessuten vanskelig med påminnelser da vi ikke hadde tilgang til adresselistene. Slik vi ser det, er likevel disse resultatene med på å utfylle bildet av Vest-Telemark PPT på en relevant måte.

I spørreskjemaet satte vi opp en rekke påstander der foreldrene skulle angi grad av enighet på en gradert skala fra 1 til 6, der ”1” uttrykte helt uenig, og ”6” uttrykte full enighet i påstanden. Når det gjelder de åpne kommentarene, gjengir vi et utvalg sitater som enten understøtter eller avviker fra frekvensfordelingen i de statistiske analysene.

3.5.1 Foreldrenes generelle inntrykk av PPT

Det utsendte spørreskjemaet inneholdt flere spørsmål som kunne måle grad av tilfredshet med PPT hos foreldre/foresatte. Med den lave svarprosenten i minne har vi vurdert dataene fra foreldreundersøkelsen med visse forbehold. Med en lav svarprosent er det større sjanse for at en spesiell gruppe av foreldrene svarer, for eksempel spesielt fornøye eller spesielt misfornøye foreldre.

Informasjon om PPT

Når det gjelder spørsmålet hvor de har fått informasjon om PPT, så er det i første rekke førskolelærer eller lærer som har sørget for det. Det er de som står barnet/eleven nærmest som tar opp behovet for spesielle tiltak med foreldrene. Mange nevner også at de har fått mye god informasjon fra tjenesten selv. Noen skriver som kommentar at de er svært fornøye med informasjonen de har fått om hva tjenesten kan tilby.

- *Bra! Dyktige folk med god fagkunnskap. Flotte verdier og holdninger. Minus for langsom saksbehandling og lang ventetid.*
- *Særs bra!*
- *God informasjon*
- *Barnehagen tok kontakt med PPT etter å ha forespurt oss. Vi er godt fornøyd med den informasjonen vi har fått og det faglige de har tilbudt oss.*
- *Vi er kjempefornøyd med PPT, bra at de i PPT kan hjelpe til så tidlig i barnehagen.*

Noen få viser til at de er mer misfornøye og sier at de ikke har fått noen informasjon.

- *Ingen.*
- *Man må finne ut av ting selv. Vi har selv spurt om barnet kan vurderes av PPT*

Det generelle inntrykket fra foreldreundersøkelsen viser at foreldrene jamt over er godt fornøyd med PPT. Dette gjelder både samarbeidsparametre, kvalitetsparametre og andre parametre vi ba foreldrene vurdere PP-tjenesten ut fra.

Under følger en tabell som viser svarfordelingen slik vi har fordelt dem (vi har slått sammen de 6 svaralternativene i 3 grupper):

| Spørsmål/ svar | Vi er fornøyd med oppfølging og veiledning fra PPT | Samarbeid mellom PPT og skole/bhg fungerer bra | Samarbeid mellom hjem og PPT fungerer godt | Vi har tillit til utredningene PPT gjør | PPT utfører utredningene raskt | Vårt barn har fått et helhetlig tilbud | Bhg og skole er flinke til å følge opp det PPT har bestemt | Det er lett å ta kontakt med PPT | PPT er raske med å sette i gang tiltak | Kvaliteten på tjenestene er god | Fagmiljøet i PPT dekker vårt behov |
|-------------------|--|--|--|---|--------------------------------|--|--|----------------------------------|--|---------------------------------|------------------------------------|
| 5 og 6 | 18 | 13 | 20 | 22 | 16 | 11 | 11 | 17 | 14 | 20 | 19 |
| 3 og 4 | 8 | 12 | 10 | 7 | 10 | 11 | 9 | 9 | 9 | 7 | 7 |
| 1 og 2 | 6 | 6 | 2 | 3 | 5 | 8 | 12 | 5 | 8 | 5 | 6 |
| Antall svar | 32 | 31 | 32 | 32 | 31 | 30 | 32 | 31 | 31 | 32 | 32 |
| Total (N) | 32 | 31 | 32 | 32 | 31 | 30 | 32 | 31 | 31 | 32 | 32 |

Tabell 4 Oversikt over foreldrenes svar på påstander om PPT (6=helt enig, 1=helt uenig)

Tabell 4 viser at foreldrene er godt fornøyd med PPT ved at de aller fleste foreldrene har uttrykt stor grad av enighet i påstandene. Vi ser at foreldrene uttrykker større grad av enighet på spørsmålene som knytter seg til PPT alene enn til spørsmål som knytter seg til samarbeidet mellom PPT på den ene siden og skole/barnehage på den andre siden. Dette kan være en indikasjon på at hvis det er et område PPT skulle ønske å forbedre, så kan det knyttes til samarbeidsforholdet til skole og barnehage. Dette funnet er også konsistent i forhold til de åpne spørsmålene vi stilte foreldrene om deres tilfredshet med PP-tjenesten. (Forslag fra foreldre/foresatte til forbedringer gjengis i kapittel 3.5.3).

3.5.2 Forskjeller mellom kommunene

Vi gjennomførte statistiske tester for å undersøke om det kunne finnes forskjellig grad av tilfredshet mellom kommunene. For det første undersøkte vi om det kunne være forskjell i foreldretilfredsheten i Kviteseid kommune som vertskommune for PPT, og de andre kommunene. Dette ut fra en mulig oppfatning av at foreldre som bor nærmere PPTs lokaler, kan føle en sterkere tilhørighet med tjenesten. For det andre undersøkte vi om det kunne være forskjeller i tilfredshet for foreldre bosatt i de ulike kommunene.

Forskjell mellom foreldre i Kviteseid og øvrige kommuner?

Tabell 5 viser til undersøkelsen om det kunne spores forskjellig grad av tilfredshet for foreldre i vertskommunen Kviteseid i forhold til foreldre i de andre kommunene:

| | | Kommunekategori | | Total |
|---|------------------|-----------------|-----------|-------|
| | | Øvrige kommuner | Kviteseid | |
| "Vi er fornøyd med den oppfølgingen og veiledningen vi får fra PPT" | Uenig (1 og 2) | 5 | 0 | 5 |
| | Middels (3 og 4) | 4 | 2 | 6 |
| | Enig (5 og 6) | 12 | 5 | 17 |
| | Total | 21 | 7 | 28 |

Tabell 5: Fordeling av tilfredshet foreldre i Kviteseid og i de øvrige kommunene

Tabellen viser fordelingen av svar på påstanden "Vi er fornøyd med den oppfølgingen og veiledningen vi får fra PPT". Vi testet om disse to gruppene kunne være signifikant forskjellige, noe som kunne innebære at det er en reell forskjell på grad av tilfredshet hos foreldre i Kviteseid og foreldre i de øvrige kommuner. Resultatet viste at det ikke er signifikante forskjeller mellom disse gruppene.

Forskjellig oppfatning hos foreldre i de ulike kommunene?

Vi undersøkte også om det kunne være signifikante forskjeller i tilfredshet hos foreldre fra de ulike kommunene. Dette kunne eventuelt gi en indikasjon på hvor PPT kunne sette inn tiltak for å forbedre tjenesten. Her var det heller ikke signifikante forskjeller mellom kommunene. Dette innebærer at undersøkelsen ikke gir grunnlag for noen anbefalinger knyttet til i hvilken kommune PPT kan satse spesielt på for å forbedre tilfredsheten i forhold til hjemmene. I tillegg indikerer dette at tjenesten ikke er så personavhengig som ordningen med faste kontaktpersoner muligens kunne tilsi.

3.5.3 Områder for forbedring

I foreldreundersøkelsen ga vi respondentene mulighet til å komme med forslag til forbedringer av tjenesten. En del har benyttet seg av denne anledningen til å kommentere.

Det er interessant å se hva foreldrene legger vekt på når de skal si noe om forbedringspotensial. Flere fremhever at PPT i sterkere grad bør kontrollere eller følge opp at anbefalte tiltak faktisk gjennomføres av barnehagen/skolen. Følgende kommentarer illustrerer dette:

- *Vår vurdering er at PPT er gode, kompetente og effektive i sin kartlegging og vurdering. Oppfølging av foreslåtte tiltak blir i for liten grad fulgt opp med rådgivning og evaluering. Framdrift i tiltak er prisgitt foreldrenes engasjement.*
- *Disse svarene har bakgrunn fra barnetrinnet. Er svært lite fornøyd med den oppfølgingen barnet har fått fra skolen. Tiltak som har blitt bestemt, er etter vår mening ikke blitt utført på skolen. Vi er svært fornøyd med utredning, tiltak og oppfølging på ungdomstrinnet.*
- *Det hjelper ikke at PPT kommer med tiltak og utredninger så lenge kommunen ikke klarer å iverksette folk for å gjøre jobben.*

- *Er mindre fornøyd med oppfølging og veiledning når det gjelder tiltak. Dette bør være mer konkret/skriflig som ressurs for barna.*
- *Bedre dialog skole - hjem – PPT. Klare regler ovenfor skolen på hvordan de kan gjennomføre og lage individuelle planer.*
- *Følge opp og sjekke at skolen følger opp tiltakene. Det vi opplever er ei stor mare*
- *Å tenke at vanskene kan henge sammen med andre vansker spesielt om barnet har språkvansker fører det lett til vansker på andre områder hvis barnet ikke får hjelp. PPT gjør nok så godt de kan, men hjelper lite når skolen har lite kunnskap om dette.*
- *”Kontroll” at skolen utfører det PPT har bestemt*
- *Ønsker meg gjerne mer tilstedeværelse/observasjon av barnet i samspill og læresituasjoner. Dette krever tid og dermed ressurser. Kan gjøre det lettere å ”konkludere”, samt veilede.*

De øvrige kommentarene kan ikke grupperes på samme måte, men det understrekes av flere at de trenger kurs og veiledning i hva de selv kan gjøre for å hjelpe barna. Dette kan være verdt å merke seg for PPT i fortsettelsen.

Noen nevner også at ventetida fra oppmelding til tiltak settes i verk, bør kortes ned. Slik vi vurderer det, er de områdene for forbedring som nevnes, mulig å gjøre noe med. Den største utfordringen ut fra resultatene fra foreldreundersøkelsen ser ut til å være prosessen etter at en sakkyndig vurdering er gjort og hvordan barnehage/skole lykkes med å iverksette og gjennomføre tiltak som er foreslått.

3.6 RESULTATER FRA SPØRREUNDERSØKELSEN – TPO/FSB-TEAM

Det oppstod noen forsinkelser ved utsending av den web-baserte spørreundersøkelsen da vi hadde fått oppgitt noen e-postadresser som ikke var helt korrekte (for eksempel bokstaven æ, ø og å i navn). Vi foretok en del søk blant annet på kommunenes hjemmesider for å finne de riktige adressene og fikk rettet opp en del av disse. Andre var vanskeligere å oppspore. Vi sier oss derfor fornøyde med en svarprosent på 67% av den opprinnelige utsendingen vi foretok.

I denne spørreundersøkelsen benytter vi grad av tilfredshet og grad av enighet, etter en firedelt skala i begge tilfellene. Også her benyttes en del av kommentarene som respondentene ga. Vi har lagt vekt på å få med både positive og negative utsagn for å vise grad av enighet/uenighet.

3.6.1 Generelt inntrykk

Ansatte i TPO/FSB-team uttrykker generelt stor tilfredshet med PP-tjenesten. På dette spørreskjemaet kunne respondentene angi grad av tilfredshet på en 4-delt skala slik: svært tilfreds, tilfreds, lite tilfreds, svært lite tilfreds.

| | Antall | Prosent |
|-----------------------|--------|---------|
| <i>Svært tilfreds</i> | 15 | 22,7 |
| <i>Tilfreds</i> | 44 | 66,7 |
| <i>Lite tilfreds</i> | 7 | 10,6 |
| <i>Total</i> | 66 | 100,0 |

Tabell 6: TPO/FSBs tilfredshet med PP-tjenesten

Nær 90% av de spurte melder at der er svært tilfreds, eller tilfreds, med PP-tjenesten. Ingen av de spurte er svært lite tilfreds med tjenesten. Denne positive vurderingen understrekes også av en del av kommentarene:

- *Hjelpsomme, samarbeidsvillige, kunnskapsrike.*
- *Samarbeidet har blitt bedre og bedre de siste 3 årene. Vår kontakt er veldig direkte og konkret, noe som vi setter pris på. Tilbudet med psykolog som kommer til skolen ved behov, er svært bra. Veiledning av lærere fungerer bra.*
- *Imøtekommende telefonvakt. Lett å ta kontakt med spørsmål og ønsker om samarbeid.*
- *God oppfølging. Konkrete tiltak.*
- *Vår kontaktperson er velvillig til å komme til skolen, er løsningsorientert og effektiv.*

Selv om det er stor grad av tilfredshet, kan det være interessant å se på mer kritiske kommentarer. Ikke uventet dreier de seg i hovedsak om systemorienteringen og kontaktpersonordningen.

- *Synes PPT legger altfor mye av arbeid med barn med spesielle behov over på barnehagen. De er bare inne for å observere litt og resten blir basert på tester. Dette føler jeg er lite holdbart.*
- *Lite veiledning i forhold til undervisning av elever som trenger hjelp. PPT kjenner for lite til undervisning i klasserommet.*
- *Skulle ønske at PPT hadde kapasitet til å være mer inne i h. t. arbeidet rundt enkeltbarn, både av hensyn til foreldre og barnehagen.*
- *Skolen har god kontakt med PP-tjenesten, men en del lærere føler at PPT har for liten direkte kontakt med eleven.*

Det pekes på at PPT med kontaktpersonordningen kan bli noe personavhengig.

- *Veldig personavhengig. Noen er vi mer fornøyde med enn andre.*
- *Lite spesifikke praktiske råd. Mye generelle råd. Virker som om når vi først har fått en kontaktperson, skal vedkommende brukes til alt. Har vedkommende greie på alt, eller kunne det hende at andre kunne vært inne i bildet på enkelte elever?*

Vi antok at kjønn kunne være en interessant variabel å undersøke nærmere. Er kvinnelige lærere mer tilfredse med PPT enn mannlige lærere for eksempel? Tabellen under viser frekvensfordelingen på kvinner og menn på spørsmål om hvor tilfredse de er med PPT:

| | | Kjønn | | | | Total | |
|--|----------------|--------|---------|------|---------|-------|---------|
| | | Kvinne | | Mann | | | |
| ”I hvilken grad er du fornøyd med PP-tjenesten?” | Svært tilfreds | 12 | 25,0 % | 3 | 16,7 % | 15 | 22,7 % |
| | Tilfreds | 31 | 64,6 % | 13 | 72,2 % | 44 | 66,7 % |
| | Lite tilfreds | 5 | 10,4 % | 2 | 11,1 % | 7 | 10,6 % |
| | Total | 48 | 100,0 % | 18 | 100,0 % | 66 | 100,0 % |

Tabell 7: Krysstabell; tilfredshet med PPT fordelt på kjønn

Det er ikke signifikante forskjeller mellom kjønnene når det gjelder dette spørsmålet.

Vi gjorde også de samme analysene på dette spørsmålet fordelt på arbeidssted (barnehage eller skole), og fordelt på kommune. Heller ikke her ble det funnet signifikante forskjeller.

3.6.2 Informasjon og kommunikasjon

Vi spurte også om i hvilken grad ansatte i TPO/FSB-team får god informasjon om planer, milepæler og endringer i PPT. Svarfordelingen for dette spørsmålet er angitt i tabell 8:

| | Antall | Prosent |
|-------------------|--------|---------|
| <i>Helt enig</i> | 4 | 6,1 |
| <i>Enig</i> | 25 | 37,9 |
| <i>Litt uenig</i> | 27 | 40,9 |
| <i>Helt uenig</i> | 6 | 9,1 |
| <i>Ikke svart</i> | 4 | 6,1 |
| <i>Total</i> | 66 | 100,0 |

Tabell 8: Vi får god informasjon om planer, milepæler og endringer i PPT

Resultatene her viser at det er flere som er *uenige* enn *enige* i påstanden om at de får god informasjon om planer, milepæler og endringer i PPT. Dette er et resultat som kan antyde et forbedringspotensial for PPT. Vi har i undersøkelsen ikke gått gjennom informasjonsrutinene for PPT til TPO/FSB-team, men det ser ut til at det her er et informasjonsbehov som ikke oppleves tilfredsstillende for halvparten av respondentene.

Spørsmålet i tabell 8 går i særlig grad ut på informasjon fra PPT til teamene ute i barnehage og skole. Vi spurte også om hvordan kommunikasjonen mellom PPT og teamene ble vurdert, og svarene på dette spørsmålet viser at kommunikasjonen oppleves som grei:

| | Antall | Prosent |
|-------------------|--------|---------|
| <i>Helt enig</i> | 21 | 31,8 |
| <i>Enig</i> | 36 | 54,5 |
| <i>Litt uenig</i> | 8 | 12,1 |
| <i>Helt uenig</i> | 1 | 1,5 |
| <i>Total</i> | 66 | 100,0 |

Tabell 9: Kommunikasjonen mellom oss og PPT er svært tilfredsstillende

Tabell 9 viser at en stor majoritet av de spurte vurderer kommunikasjonen med PPT som svært tilfredsstillende. God dialog er svært viktig for en velfungerende tjeneste, så dette spørsmålet er av stor betydning for å vurdere kvaliteten på tjenesten. Resultatet viser at kommunikasjonen mellom PPT og teamene ikke står i veien for å tilby en kvalitativt god tjeneste. Sett opp mot spørsmålet om informasjon som ble vist i tabell 8, viser dette resultatet at selv om det kan oppleves et informasjonsbehov, så fungerer likevel kommunikasjonen godt. Det er rimelig å anta at respondentene tenker på den direkte kontakten de har med for eksempel saksbehandler når de snakker om kommunikasjon med PPT.

3.6.3 Kontaktpersonordningen

At kontaktpersonordningen fungerer godt, er viktig for at hele nedslagsfeltet til PPT skal oppleve tilfredshet med tjenesten. I tillegg til at vi spurte om generell tilfredshet med PPT, ba vi også spesifikt om en vurdering av kontaktpersonordningen. Som vi så under tabell 10, var det flere som var opptatt av kontaktpersonordningen i sine kommentarer, de fleste med positiv valør.

| | <i>Antall</i> | <i>Prosent</i> |
|-------------------|---------------|----------------|
| <i>Helt enig</i> | 33 | 50,0 |
| <i>Enig</i> | 25 | 37,9 |
| <i>Litt uenig</i> | 6 | 9,1 |
| <i>Helt uenig</i> | 1 | 1,5 |
| <i>Ikke svart</i> | 1 | 1,5 |
| <i>Total</i> | 66 | 100,0 |

Tabell 10: Ordningen med kontaktpersonen fungerer bra

Tabell 10 viser at over halvparten av de spurte er helt enige i at kontaktpersonordningen fungerer bra, og at nær 90% sier seg enig eller helt enig i spørsmålet. Dette indikerer at PPT makter å tilby en kvalitativt god tjeneste utad. Resultatet her gir ikke grunnlag for å revurdere kontaktpersonordningen. Imidlertid vil det alltid være behov for å følge opp en slik ordning og eventuelt la personene rullere når det har gått noen år.

Saksfeltet til PPT tilsier at et godt tillitsforhold mellom de ulike aktører som arbeider innen feltet er vesentlig for å kunne tilby en god og helhetlig tjeneste. I tabell 11 er det gitt en oversikt over svarfordeling over påstanden ”Det er gjensidig tillit mellom oss i barnehage/skole og kontaktperson fra PPT”:

| | <i>Antall</i> | <i>Prosent</i> |
|-------------------|---------------|----------------|
| <i>Helt enig</i> | 27 | 40,0 |
| <i>Enig</i> | 32 | 48,5 |
| <i>Litt uenig</i> | 6 | 9,1 |
| <i>Helt uenig</i> | 1 | 1,5 |
| <i>Total</i> | 66 | 100,0 |

Tabell 11: Det er gjensidig tillit mellom oss i barnehage/skole og kontaktperson fra PPT

Her ser vi at nær 90% er enige i at et slikt tillitsforhold er til stede. Denne gjensidigheten mener vi underbygger vårt inntrykk av et godt fungerende samarbeid, og at kontaktpersonordningen må anses å være vellykket.

Samarbeid med andre kan være en kilde til kompetanseheving. Vi spurte ansatte i skoler og barnehager om samarbeidet med PPT har bidratt til å øke deres pedagogiske kompetansen:

| | <i>Antall</i> | <i>Prosent</i> |
|-------------------|---------------|----------------|
| <i>Helt enig</i> | 17 | 25,8 |
| <i>Enig</i> | 32 | 48,5 |
| <i>Litt uenig</i> | 12 | 18,2 |
| <i>Helt uenig</i> | 3 | 4,5 |
| <i>Ikke svart</i> | 2 | 3,0 |
| <i>Total</i> | 66 | 100,0 |

Tabell 12: Samarbeidet med PPT har økt min pedagogiske kompetanse

Tabell 12 viser at en høy andel av de ansatte i skoler og barnehager ser et læringsutbytte av samarbeidet med PPT. Dette er interessant, også med tanke på at høy kompetanse i skolen og i barnehagen er vesentlig for å kunne fange opp barn som kan ha bruk for hjelp på et tidlig stadium og legge til rett for at tiltak kommer raskt i gang.

Drøyt 20% er uenige i at samarbeidet har økt den pedagogiske kompetansen, men undersøkelsen er ikke innrettet mot å forklare årsaken til dette. På den ene siden kan det henge sammen med at respondentene allerede mener de har høy kompetanse på området, og da skal det noe til for å øke den ytterligere. På den andre siden kan det henge sammen med at PPT ikke i tilstrekkelig grad har fokus på læringselementet og muligheten for deling av kunnskap med samarbeidspartnere i skole og barnehage. Dette er en problemstilling som det kan være aktuelt å avklare i det videre samarbeidet.

3.6.4 Organiseringen

Det siste spørsmålet vi løfter fram her er en vurdering av om det interkommunale samarbeidet bør fortsette, se tabell 13:

| | <i>Antall</i> | <i>Prosent</i> |
|-------------------|---------------|----------------|
| <i>Helt enig</i> | 31 | 47,0 |
| <i>Enig</i> | 30 | 45,5 |
| <i>Litt uenig</i> | 4 | 6,1 |
| <i>Helt uenig</i> | 1 | 1,5 |
| <i>Total</i> | 66 | 100,0 |

Tabell 13: Den interkommunale organiseringen av PPT bør fortsette

En svært høy andel, over 90%, mener at det interkommunale samarbeidet bør fortsette. Dette samsvarer godt med funn fra de andre delundersøkelsene, som også fremhever nødvendigheten av et fortsatt interkommunalt samarbeid. En interkommunal organisering gir større bredde i fagkompetansen i PPT. Selv om kvaliteten på kontaktpersonordningen er personavhengig, hadde ordningen vært enda mer låst hvis organiseringen var kommunal. Nå har PPT anledning til å bytte kontaktpersoner og dessuten sette sammen team med for eksempel to personer som har ansvaret for en enhet.

Når det gjelder kommentarer til disse mer overordnede spørsmålene, er det som vi tidligere har pekt på, gjerne de som er mest eller minst tilfredse som tar seg til å gi uttrykk for sine vurderinger. (Her er det 11 av 67 respondenter har gitt tilleggskommentar og forslag til forbedringer). Det er særlig på to områder det gis

kommentarer; det ene er knyttet til tiden det tar å få rapporter og utredninger fra PPT, og det andre er knyttet til det å ha faste kontaktpersoner i PPT.

Når det gjelder tidsbruk, viser kommentarene at respondentene er inneforstått med at det er høyt arbeidspress i PPT, slik at det ikke uttrykkes misnøye med hva PPT bruker tiden til. Opplevelsen går mer på at den tiden arbeidet faktisk tar, oppleves av flere som for lang.

- *Venteliste på 3 mnd. Er lenge for foreldre og andre. Rapporter, utredninger lar vente på seg på grunn av arbeidspress. Få stillinger?*
- *Går for lang tid fra en skal bli meldt til PPT har oppstartsmøte med foreldre og barnehage.*

Andre har et mer positivt bilde av tidsbruk og effektivitet. Som en skriver:

- *Min opplevelse av dette er at saker blir fulgt opp mye raskere nå enn før, og at tester som er nødvendige blir utført raskt og effektivt. Ellers vet jeg ikke om PPT er kjennetegnet av effektivitet.*

Når det gjelder kommentarene fra ansatte angående kontaktpersonordningen, så er inntrykket delt. Noen av respondentene uttrykker tilfredshet med "sin" kontaktperson, og andre opplever samarbeidet som mer problematisk. Her er det verdt å merke seg at nær 90% av informantene likevel svarte "helt enig" eller "enig" på dette spørsmålet. Vi mener derfor at selv om enkelte av respondentene uttrykker til dels stor misnøye med ordningen, så må hovedkonklusjonen hva kontaktpersonordningen angår, være at denne fungerer bra. Kommentarene viser delte meninger.

- *Nettverksstøtte i forbindelse med samarbeid med TPO er interessant særlig i forbindelse med elever som ligger i grenselandet til å bli oppmeldt*
- *Jeg vet for lite om PPT generelt og andre kontaktpersoner. De to vi har, er effektive.*
- *Milepæler med mer blir vi ikke informert om. Psykologen bør gi beskjed til skolen når hun skal møte elever, ikke bare til hjemmet (dette har forresten bedret seg).*
- *Samarbeidet er tettere og det er lagt til rette for at det skulle fungere bedre enn før, men vi har litt problemer med kontaktpersonen vår, og synes vi har lite faglig utbytte av samarbeidet.*

3.6.5 Forslag til forbedringer

Til slutt i spørreskjemaet ga vi respondentene mulighet for å komme med forslag til eventuell forbedringer. Vi mener at slike vurderinger og tilbakemeldinger kan være nyttige for PPT i den videre utviklingen av tjenesten. Det betyr ikke at alle kommentarer skal tas for gitt, men det kan være verdt å drøfte om de peker på noe som kan eller bør endres

Det er ingen overraskelse at tid også dukker opp her, men på ulike vis:

- *Bruke mer tid på observasjon og veiledning av personalet på de problemene vi har.*

- *Det bør gå raskere fra oppmelding til PPT kommer inn i saken. Når de er inne, er det ikke lett å lage avtaler på kort sikt. Bøkene er ofte litt fulltegnnet.*

Det kommer fram flere steder i undersøkelsen at lærere mener det bør ansettes flere personer i PPT.

- *Flere fagfolk i PPT i tillegg til de som er der nå, så ventetida blir mindre. Muligheter for å tilkalle andre typer fagfolk ved behov.*

Et annet område som det pekes på, er det som angår fagkompetanse. Tidligere har vi sett at det er noe både barnehage-/skoleeiere, foreldre og ikke minst de ansatte i PPT er opptatt av. Selv om bredden er forholdsvis god, er det noen fagområder som savnes:

- *Logopeden som var kontaktperson for vår FSB-gruppe, har gått ut. Vi har stort håp om å få inn en ny logoped da mange av våre utfordringer gjelder språkutviklingen hos barn 1-5 år.*
- *Skulle ønske at en logoped kunne være tilgjengelig litt mer. Og at de kunne ta enkelte tester før tilmelding. For så å vurdere om det er aktuelt med tilmelding av eleven. Det hender en er i tvil.*
- *PPT trenger mer kompetanse for å hjelpe elever med psykiske og emosjonelle problem.*

Det å få inn de riktige fagpersonene ute i distriktene er en utfordring. Det kan se ut som om logopedi og psykologi er en ettertraktet fagkompetanse. Som flere har pekt på under intervjuene, er det ofte problematisk å få søkere til ledige stillinger ute i distriktene. PPT selv er her klar over hva som trengs, men det er ikke gitt at det er enkle løsninger på kompetanseproblematikken ut fra tjenestens geografiske plassering.

Noen peker på at det er et forbedringspotensial i kommunikasjon og samarbeid:

- *Ønsker mer oppfølging av PPT etter sakkyndig rapport. Mindre oppfølging nå enn før. Men kontaktpersonen har strekt seg.*
- *Rutinebygging. Litt bedre dialog om tidspunkt for møter/konsultasjoner, slik at vi kan tilpasse det til en travel skolehverdag. Men det skal sies at PPT sin fleksibilitet har blitt bedre de siste 2 årene.*

OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE KOMMENTAR

Hoveddelen av våre data har vært samlet inn gjennom spørreundersøkelse og intervju til et utvalg informanter. Vi mener vi har et rikholdig datamateriale som det er mulig å trekke noen konklusjoner ut av. Svarprosenten på spørreundersøkelsen fra personer som sitter i TPO-team og FSB (samarbeidspartnere for tjenesten) var forholdsvis høy (67%), mens svarprosentene blant foreldre/foresatte var lav (34%). Det tilsier at vi bør være varsomme med å trekke altfor bastante konklusjoner når det gjelder foreldreundersøkelsen. Det som imidlertid er verdifullt for evalueringen, er at de åpne kommentarene som foreldre/foresatte og representanter fra enhetene hadde anledning til å komme med, sammen med statistiske data, peker på kritiske suksessfaktorer for tjenesten. Kombinert med intervjudata har vi fått utvidet informasjonsgrunnlaget som beslutninger kan tas på, for å sitere Patton (1985).

Materialet totalt omfatter så mange svar at vi er rimelig sikre på at de forholdene vi har kartlagt, avdekker viktige problemstillinger og områder som kan være gjenstand for refleksjon og diskusjon, og eventuelt danne bakgrunn for endringer og nye tiltak.

4.1 KONKLUSJONER

Som vi har sett av resultatene av evalueringen, er bildet av Vest-Telemark PPT langt på vei ganske entydig. Det er ingen store overraskelser i denne evalueringen. Det er høy grad av konsensus i svarene, og disse svarene gir et positivt bilde av tjenesten. En interkommunal organisering gir et bredt fagmiljø og økt kompetanse som kommunene kan benytte seg av. PPT kjennetegnes av et stabilt personale som strekker seg langt for å gjøre en så god jobb som mulig. De er interesserte i å utvide sin kompetanse og villige til å samarbeide med kollegaer for å styrke kvaliteten på de sakkyndige vurderingene. Hvis vi ser på synspunktene fra barnehage-/skoleeiere og de ansattes egne vurderinger, er det høy grad av konsensus mellom disse to gruppene på de fleste spørsmålene. Habilitets-spørsmålet trekkes fram som et viktig argument for interkommunal organisering.

Selv om fagkompetansen vurderes som solid, er det større etterspørsel etter noen kompetanseområder enn andre. Flere informantgrupper ser behovet for å utvide kompetanseområder innen psykologi og logopedi, men innser at det kan være vanskelig å rekruttere nye medarbeidere på grunn av tjenestens geografisk beliggenhet.

Stabile forhold er en styrke i de fleste sammenhenger. I noen tilfeller kan det skape mindre vilje til endring av egen praksis. Hvorfor skal man endre noe som fungerer bra? Det har kommet fram at systemorienteringen er en stor utfordring for alle involverte, både innad i PPT og ute i barnehager og skoler. Det er imidlertid stor vilje til å få dette til. Systemrettet arbeid er en forholdsvis ny tilnærming i PPT. Det er som vi har sett, noe ulike erfaringer med systemorienteringen i barnehager/skoler og i PPT, noe som også foreldre/foresatte peker på. Grunnholdningen er imidlertid positiv, og det lover godt for utviklingen videre. Lederen for PPT har klare meninger om tiltak som kan settes i verk for å styrke den systemiske tilnærmingen.

Det er noen delte synspunkter på visse elementer ved tjenesten, men disse har ikke nødvendigvis noe med at tjenesten er interkommunalt organisert å gjøre. For eksempel ønsker foreldre/foresatte at PPT skal ha mer kontroll med de tiltakene som er foreslått og følge prosessen ute i enhetene mer intensivt. Indirekte ligger det her en kritikk av at barnehager/skoler ikke iverksetter det som sakkyndige vurderinger har foreslått. Som vi har sett, er det noe delt syn på når arbeidet med en sakkyndig vurdering ”stopper” innad i PPT. Det tilsier at dette er spørsmål som fortsatt bør diskuteres.

Som vi så av spørreundersøkelsen til TPO/FSB-representanter, var meningene her delte om PPT ga nok informasjon til eksterne samarbeidspartnere. Det kan tilsi at dette er et område som kan forbedres.

Kvalitetssikring av tjenesten blir også pekt på som et område med forbedringspotensial. Kvalitetssikring foregår, men flere peker på at man her burde ha et enhetlig system i tjenesten som alle skulle forholde seg til. Det er et tungt ansvar å utarbeide sakkyndige vurderinger som skal gjelde barn og unges både nåtid og framtid.

Arbeidstrykket innad i PPT er stort, og det er ønske fra flere hold om å øke bemanningen. Dette kan synes lite sannsynlig med dagens økonomiske situasjon i kommunene. Derfor blir fortsatt effektivisering og god organisering av arbeidet et utviklingsområde. Det kan også se ut til at programvare og IKT-utstyr kan forbedres, noe som igjen vil gjøre arbeidet enklere. Sannsynligvis blir IKT et viktigere kommunikasjonsredskap framover. Det vil kunne redusere noe av reisevirksomheten.

De viktigste konklusjonene av evalueringen kan oppsummeres slik:

- Ingen av de vi har spurt, gir uttrykk for at de ønsker en kommunal organisering av PPT. Generelt er det tilfredshet med interkommunal organisering, men som noen informanter peker på, er den kostnadskreven.
- Habilitetsspørsmålet blir best ivaretatt ved en interkommunal tjeneste.
- Det er noe ulikt syn på hvor effektiv tjenesten er, men de fleste mener at denne stadig har blitt forbedret i senere år bl.a. ved at ventetiden på en sakkyndig vurdering har blitt kortere.
- Kontaktpersonordningen anses å være vellykket. Det kommer ikke fram direkte ønsker fra enhetene om å bytte kontaktperson.
- Systemrettet arbeid setter store krav til samarbeid og dialog både innad i tjenesten og med foreldre/foresatte og barnehager/skoler. Denne tilnærmingen reiser nye utfordringer når det gjelder oppfølging og kontroll av tiltak som er anbefalt iverksatt i barnehage og skole.
- Fagkompetansen i PPT vurderes som god; det er ønske om større kapasitet på psykologtjeneste, samt spesialpedagogisk kompetanse på masternivå.
- Graden av tilfredshet hos brukerne er høy, men med visse forbehold når det gjelder foreldre/foresatte, siden svarprosenten er lav i vårt datamateriale.
- Arbeidsmiljøet innad i PPT blir vurdert som godt og stabilt med en klar ledelse.

- Ansatte ved PPT ønsker å kunne dra nytte av hverandres kompetanse mer enn det som gjøres i dag ved å arbeide mer i team. Et forslag er å organisere de ansatte i barnehageteam og skoleteam.
- IKT er et viktig arbeidsredskap ved kontoret. Det er delte meninger om hvor godt datasystemet fungerer. IKT ser ut til å spille mindre rolle når det gjelder møtevirksomhet og samhandling mellom tjenesten og lærere ute i enhetene. På sikt kan dette endre seg. Stadig utvikling innen IKT gjør det mulig med avanserte former for kommunikasjon via nettet som både er effektive og lite kostnadskrevenne.

4.2 AVSLUTNING

En evaluering vil vanligvis ha to hovedmål. For det første vil en evaluering bidra med informasjon som kan være til hjelp for å forbedre en virksomhet, her PPT. Informasjon om grad av måloppnåelse og hvordan ulike områder i organisasjonen virker sier noe om hvilken retning arbeidet går. I tillegg, og kanskje like viktig, vil en evaluering gi ny innsikt eller avdekke funn som i utgangspunktet ikke var forventet. Samtidig er det viktig å ta høyde for det innbyrdes forholdet det er mellom evaluering og pågående prosesser i organisasjonen. Ideelt sett er planlegging, implementering av tiltak og evaluering deler av en helhet. En ekstern evaluering som denne rapporten dokumenterer, har lite kontroll med hvordan resultatene påvirker prosessen og brukes videre i Vest-Telemark PPT.

For TFN var det noe overraskende at kostnadsnivået ved en interkommunal tjeneste ikke var mer i fokus hos våre informantgrupper. Når kritiske synspunkter på økonomi og kostnader ikke kommer sterkere til uttrykk, kan det ha å gjøre med at kvalitet best oppnås i større fagmiljøer, slik våre informanter vurderer det. Det at fagmiljøet er bredt, kan dessuten sikre at ulike behov for spesielle tiltak hos barn blir oppdaget tidlig, og at tiltakene som foreslås, er av høy faglig kvalitet. Som det heter i opplæringsloven, har barn under opplæringspliktig alder som har særlige behov, rett til spesialpedagogisk hjelp. Tidlig igangsatte tiltak for et barn vil sannsynligvis være mindre kostnadskrevenne enn hvis vansker, for eksempel lærevansker, først oppdages hos eleven på ungdomstrinnet. Det er viktig at det arbeides forebyggende for å unngå en unødvendig uheldig utvikling hos den det gjelder. Det å spare penger på tilbudet til de yngste barna kan slik sett bli dyrt i lengden.

Det vil alltid være forbedringspotensial på visse områder i enhver organisasjon, også i Vest-Telemark PPT. De som har deltatt i denne evalueringen, var først og fremst opptatt av at tjenesten skulle ha høy kvalitet. Det mente de man best kunne oppnå med en interkommunal organisering. Vi antar også at det systemrettede perspektivet som har kommet inn i forståelsen av tjenesten i senere år, er med på å understreke behovet for å ha flere samspillspartnere og større miljøer å hente kompetanse fra. Læringsutbytte og kompetansespredning blant de involverte blir vanligvis også større når flere samarbeider.

Utfordringen videre vil være å gjøre den tjenesten som fungerer i dag, enda mer effektiv og brukervennlig. I det bildet vil også diskusjon omkring økonomi og ressursbruk høre med. Utviklingspotensialet i en systemisk orientert PPT ligger blant annet i at ulike aktører diskuterer og reflekterer over tiltak og resultater som er oppnådd, men også ved at debatten om hva systemrettet arbeid innebærer,

stadig pågår. Foreldre, lærere og PPT-ansatte har forskjellige perspektiver på barns utvikling og tenker derfor forskjellig om årsak og tiltak. En viktig oppgave for kontaktpersonene vil være å bringe foreldre og lærere sammen og få dem til å dele observasjoner av barnet det gjelder og lytte til hverandres erfaringer. Som det kommer fram i vårt datamateriale, er det fortsatt utfordringer å gripe fatt i på dette området.

REFERANSER

Jensen, S. E. (2002): *Systematisk arbeid eller systematisk samvær*.
<http://samtak2.ls.no/cgi-bin/samtak/imaker?id=57185>.

Kvale, S. (1997): *Det kvalitative forskningsintervju*. ad Notam, Gyldendal, Oslo.

Patton, M.Q. (1985) (red.): *Culture and evaluation*. Jossey-Bass, San Fransisco.

Skribeland, Ø. (2002): *Varig tidskonto i Sola*.
<http://samtak2.ls.no/cgi-bin/samtak/imaker?id=51003>.

Sverdrup, S. (2001): *Evaluering. Faser, design og gjennomføring*. Fagbokforlaget, Bergen.

Weiss, C. (1972): *Evaluation research*. Prentice-Hall, New Jersey.

Diverse dokumenter

Opplæringsloven

Virksomhetsplan for Vest-Telemark PPT 2008

Årsmelding for Vest-Telemark PPT 2006

VEDLEGG

6.1 Opplæringsloven

Kapittel 5. Spesialundervisning

Endra med lov 17. juni 2005 nr. 105 (i kraft 17. juni 2005, etter res.) 17 juni 2005 nr. 660).

§ 5-1. Rett til spesialundervisning

Elevar som ikkje har eller som ikkje kan få tilfredsstillande utbytte av det ordinære opplæringstilbodet, har rett til spesialundervisning.

I vurderinga av kva for opplæringstilbod som skal givast, skal det særleg leggjast vekt på utviklingsutsiktene til eleven. Opplæringstilbodet skal ha eit slikt innhald at det samla tilbodet kan gi eleven eit forsvarleg utbytte av opplæringa i forhold til andre elevar og i forhold til dei opplæringsmåla som er realistiske for eleven.

Elevar som får spesialundervisning, skal ha det same totale undervisningstimetallet som gjeld andre elevar, jf. § 2-2 og § 3-2.

§ 5-2. (Opphevd med lov 30 juni 2000 nr. 63 (i kraft 1 aug 2002, etter res. 26 april 2002 nr. 414).)

§ 5-3. Sakkunnig vurdering

Før kommunen eller fylkeskommunen gjer vedtak om spesialundervisning etter § 5-1 eller § 5-2, eller vedtak om spesialpedagogisk hjelp etter § 5-7, skal det liggje føre ei sakkunnig vurdering av dei særlege behova til eleven. Vurderinga skal vise om eleven har behov for spesialundervisning, og kva for opplæringstilbod som bør givast.

Den sakkunnige vurderinga skal blant anna greie ut og ta standpunkt til

- eleven sitt utbytte av det ordinære opplæringstilbodet
- lærevanskar hjå eleven og andre særlege forhold som er viktige for opplæringa
- realistiske opplæringsmål for eleven
- om ein kan hjelpe på dei vanskane eleven har innanfor det ordinære opplæringstilbodet
- kva for opplæring som gir eit forsvarleg opplæringstilbod.

Departementet kan gi nærmare forskrifter om den sakkunnige vurderinga.

Dersom vedtaket frå kommunen eller fylkeskommunen avvik frå den sakkunnige vurderinga, skal grunngivinga for vedtaket blant anna vise kvifor kommunen eller fylkeskommunen meiner at eleven likevel får eit opplæringstilbod som oppfyller retten etter § 5-1, § 5-2 og § 5-7.

§ 5-4. Nærmare om saksbehandlinga i samband med vedtak om spesialundervisning

Eleven eller foreldra til eleven kan krevje at skolen gjer dei undersøkingar som er nødvendige for å finne ut om eleven treng spesialundervisning, og eventuelt kva opplæring eleven treng. Undervisningspersonalet skal vurdere om ein elev treng spesialundervisning, og melde frå til rektor når slike behov er til stades.

Før det blir gjort sakkunnig vurdering og før det blir gjort vedtak om å setje i gang spesialundervisning, skal det innhentast samtykke frå eleven eller frå foreldra til eleven. Med dei avgrensingane som følgjer av reglane om teieplikt og § 19 i forvaltningslova, har eleven eller foreldra til eleven rett til å gjere seg kjende med innhaldet i den sakkunnige vurderinga og til å uttale seg før det blir gjort vedtak.

Tilbod om spesialundervisning skal så langt råd er, formast ut i samarbeid med eleven og foreldra til eleven, og det skal leggjast stor vekt på deira syn.

§ 5-5. Unntak frå reglane om innhaldet i opplæringa

Reglane om innhaldet i opplæringa i denne lova og i forskrifter etter denne lova gjeld for spesialundervisning så langt dei passar. For elev som får spesialundervisning, skal det utarbeidast individuell opplæringsplan. Planen skal vise mål for og innhaldet i opplæringa og korleis ho skal drivast. Også avvikande kontraktsvilkår for lærlingar kan fastsetjast i den individuelle opplæringsplanen.

Skolen skal kvart halvår utarbeide skriftleg oversikt over den opplæringa eleven har fått, og ei vurdering av utviklinga til eleven. Skolen sender oversikta og vurderinga til eleven eller til foreldra til eleven og til kommunen eller fylkeskommunen.

Endra med lov 27 juni 2003 nr. 69 (i kraft 1 aug 2003, etter res. 27 juni 2003 nr. 774).

§ 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 sørgje for at det blir utarbeidd sakkunnig vurdering der lova krev det. Departementet kan gi forskrifter om dei andre oppgåvene til tenesta.

§ 5-7. Spesialpedagogisk hjelp før opplæringspliktig alder

Barn under opplæringspliktig alder som har særlege behov for spesialpedagogisk hjelp, har rett til slik hjelp. Hjelpa skal omfatte tilbod om foreldrerådgiving. Hjelpa kan knytast til barnehagar, skolar, sosiale og medisinske institusjonar og liknande, eller organiserast som eige tiltak. Hjelpa kan også givast av den pedagogisk-psykologiske tenesta eller av ein annan sakkunnig instans.

For spesialpedagogisk hjelp gjeld § 5-4 andre og tredje leddet i lova. § 5-5 andre leddet i lova gjeld så langt det passar.

§ 5-8. Helsetenestetilbod

Departementet kan gi forskrifter om helsetilsyn og medisinsk hjelp for elevar som får spesialundervisning.

§ 5-9. Statens plikt til å sørgje for læremiddel

Departementet skal sørgje for at det blir utarbeidd lærebøker og andre læremiddel for spesialundervisning.

6.2 Intervju – kommunesektoren Vest-Telemark PP-Tjeneste

Personlige opplysninger:

Navn:

Ansvarsområder i kommunal sektor:

Opplysninger om kommunen

- antall grunnskoler
- barnehager
- videregående opplæring
- annet

Om organiseringen av PPT

- erfaringen med organisasjonsmodellen
- positive og negative sider ved modellen
- spesielle utfordringer med interkommunalt samarbeid
- kommunikasjon/informasjon
- styring/ledelse

Kvalitet på tjenesten

- effektivitet
- kompetanse/fagmiljø
- brukervennlighet
- tilfredshet
- tilgjengelighet

Økonomi/kostnader

- synspunkter på økonomi/kostnader/ressursbruk

Framtidig organisering?

- Ønsker kommunen å fortsette med det interkommunale samarbeidet?

6.3 Intervju med ansatte i PPT

1. Personlige opplysninger, arbeidsoppgaver, utdanning, hvor lenge i PPT, tidligere yrkeserfaring
 2. Hva syns du om måten PPT er organisert på?
 3. Hvordan mener du samarbeidet med barnehager og skoler (opplæringsbedrifter) fungerer (tilbakemeldinger)?
 4. Hva er din vurdering av kontaktpersonordningen?
 5. Hva er dine erfaringer med TPO-team/FSB?
 6. Hvordan fungerer samarbeidet med brukere (foreldre, barn/elever)?
 7. Hvordan er kontakten med barnehage-/skoleeiere (kommune/fylkeskommune)?
 8. Er måten PPT er organisert på innrettet slik at den når alle brukergrupper likt?
 9. Hvordan fungerer samarbeidet med andre tjenester (barnevern, helsetjeneste)?
 10. Hvor tilfreds er du med arbeidsforholdene dine?
 - fagmiljø/arbeidsmiljø
 - samarbeid/kommunikasjon/støtte
 - kompetanseutvikling
 - ledelse
 - organisering av arbeidet
 - arbeidsoppgaver/arbeidsmengde/arbeidstrykk
 - effektivitet
 - datautstyr/tekniske løsninger
 - personalpolitikk
 - rutiner for kvalitetssikring
9. Hvor ser du det kan være det største forbedringspotensialet i tjenesten?

6.4 Spørreundersøkelse – foreldre/foresatte

6.4 Spørreskjema – TPO/FSB

* Disse blir lagt ved

