



BØRN OG UNGE
Aarhus Kommune



ANALYSE AF
**Pædagogisk-
psykologisk
rådgivning**
(PPR)

Indhold



1

ANALYSE AF BREDERE BØRNEFÆLLESSKABER PÅ ALMENOMRÅDET, SPECIALOMRÅDET OG PPR 5

Formål 5

Baggrund 5

Analysedesign 6

Datagrundlag 6

Analysen af PPR 8

2

RESUME 9

3

OM PPR 15

4

PPR'S ORGANISERING, RESSOURCER OG OPGAVER 17

Organisering 17

Budget 19

Opgaver 23

Medarbejdersammensætning 25

Ledelse, vidensdeling, arbejds gange og procedurer 27

Vilkår for opgaveløsningen og arbejds pres 30

Sammenfatning og mulighedsrum 33

5

<u>INDSTILLINGER, PPV'ER, VISITATION OG VENTETID</u>	35
<u>Indstillinger og PPV'er</u>	37
<u>Visitation på dagtilbudsområdet</u>	40
<u>Visitation på skoleområdet</u>	40
<u>Ventetider</u>	45
<u>Sammenfatning og mulighedsrum</u>	49

6

<u>KOMPETENCER</u>	53
<u>Sammenfatning og mulighedsrum</u>	56

7

<u>OPLEVELSEN AF PPR'S INDSATSER</u>	57
<u>PPR's tilbudsvifte</u>	57
<u>Match mellem PPR's indsatser og dagtilbud og skolers behov</u>	60
<u>PPR's oplevelse af efterspørgsel og prioritering af opgaver</u>	64
<u>Tilfredshed med PPR's indsatser</u>	66
<u>Sammenfatning og mulighedsrum</u>	67

8

<u>SAMARBEJDE</u>	69
<u>Samarbejde med dagtilbud, skoler og UngiAarhus</u>	69
<u>Eksterne samarbejdspartnere</u>	78
<u>Forældresamarbejde</u>	84
<u>Sammenfatning og mulighedsrum</u>	86

9

<u>KILDER</u>	87
----------------------	-----------



1

Analyse af bredere børnefællesskaber på almenområdet, specialområdet og PPR

Formål

Aarhus Byråd har med vedtagelsen af budgettet for 2022 besluttet, at der skal igangsættes en analyse, som har til formål at skabe et velunderbygget afsæt for at pege på løsningsmuligheder i forhold til,

- hvordan flere børn kan indgå og trives i de bredere børnefællesskaber i folkeskolen, dagtilbud og fritidstilbud
- hvordan børnene, som går i et specialtilbud, opnår højere læring og trivsel
- hvordan PPR bedst muligt understøtter arbejdet med både de bredere børnefællesskaber i det almene tilbud og individuelle tilbud.

Analysen skal være færdig i sommeren 2022. Læs mere i kommissoriet i bilag 7.

Baggrund

Baggrunden for analysen er, at der er en stigende gruppe af børn og unge som af forskellige årsager i en kortere eller længere periode, befinder sig i en sårbar position og derfor har brug for en særlig tilrettelagt indsats. Dette er ikke kun i Aarhus Kommune. På landsplan har andelen af elever i specialpædagogiske tilbud også været stigende.

Det stigende antal børn i udfordringer har en række konsekvenser. Det har sociale og faglige konsekvenser for de børn, der befinder sig i en udsat position, fordi de klarer sig dårligere sammenlignet med deres jævnaldrende i forhold til trivsel og læring.

Den stigende segregeringsgrad har også økonomiske konsekvenser. Når flere børn og unge får tilbudt en plads i et specialiseret tilbud, medfører det stigende udgifter til det specialpædagogiske område. Det har afledte konsekvenser for almenområdet, som får stigende udgifter til finansiering af specialundervisningstilbuddene.

Et stigende antal børn i udfordringer medfører også anlægsudfordringer på både dagtilbudsområdet i forhold til dagtilbudspladser til børn med specialpædagogiske behov (efter servicelovens § 32) og specialklasser og specialskoler.

Lige som flere børn i udfordringer medfører, at der er et stigende arbejdspress i Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR) og ventetider på PPR's indsatser både rettet mod børnene og dagtilbud, skoler samt UngiAarhus.

Analysedesign

Analysearbejdet tager afsæt i Aarhuskompasset og har dermed stærkere fokus på værdi for borgerne, samskabelse sammen med borgerne og mere vidensinformeret ledelse og praksis.

Analysen er opdelt i tre faser. Den første fase er en afdækning af viden om og indsigter fra praksis i forhold til, hvordan dagtilbud, skoler, fritidstilbud og PPR arbejder for at sikre bredere børnefællesskaber og deltagelsesmuligheder for alle. Denne fase er gennemført i efteråret 2021.

I den anden fase vil der med afsæt i afdækningen af viden om og indsigter fra praksis blive udarbejdet en række løsningsmuligheder. Formålet er at pege på løsningsmuligheder for, hvordan almenområdet (dagtilbud, skole og fritidstilbud), specialområdet og PPR fremadrettet kan arbejde for at understøtte bredere børnefællesskaber, deltagelsesmuligheder for alle samt specialiserede tilbud, som sikrer børnenes læring, udvikling og trivsel. Den anden fase vil finde sted i foråret 2022. Der vil være en bred inddragelse af borgere, medarbejdere, ledere, samarbejdspartnere med flere i processen. Se mere i kommissoriet i bilag 7.

I den tredje fase vil der, når der er truffet beslutning om, hvilke løsningsmuligheder der skal arbejdes videre med blive udarbejdet en handleplan for, hvordan der arbejdes med børn i udfordringer på nye måder i dagtilbud, skoler, fritidstilbud og PPR i et helhedsorienteret og tværfagligt perspektiv. Den tredje fase vil starte op i efteråret 2022.

Denne rapport vedrører analysens første del med indsigter fra praksis.

Analysearbejdet er opdelt i fem områder:

- Borgernes oplevelser
- Bredere børnefællesskaber på almenområdet
- Antropologisk analyse af inklusionskraft og stærke Børnefællesskaber på skoleområdet
- Specialområdet
- PPR

Datagrundlag

Datagrundlaget for afdækning af praksis er følgende:

- En antropologisk analyse af inklusionskraften på udvalgte skoler. Dataindsamlingen består af, omkring 30 interview af medarbejdere og ledere, observationer på møder og i undervisningen
- Inddragelse af forældre i form af workshop og individuelle interview
- Børneinddragelse med børn i indskolingen og på mellemtrinnet
- Fokusgruppeinterview med decentrale ledere på netværksmøder
- Interview med medarbejdere og ledere i PPR
- Interview med samarbejdspartnere
- Spørgeskemaundersøgelse blandt dagtilbudsledere, skoleledere samt medarbejdere og ledere i PPR
- Udtræk fra diverse systemer mv.

Der er i afdækningen af praksis anvendt forskellige dataindsamlingsmetoder med henblik på at få et alsidigt datagrundlag, som både kommer i dybden, og som dækker bredt. Hensigten med at have flere datakilder har været at få et så validt et datagrundlag som muligt.

Formålet med dataindsamlingen har været at få en indsigt i praksis fra mange vinkler, som kan danne grundlag for at finde løsninger på udfordringer. Perspektivet i analysen er således fremadrettet og ikke bagud skuende i forhold til at pege på forklaringer eller ansvarlige.

Spørgeskemaundersøgelserne er sendt til alle medarbejdere og ledere i PPR, kommunale og selvejende dagtilbudsledere og skoleledere. Svarprocenten har været 91 procent for PPR, 94 procent for dagtilbudsledere og 77 procent for skoleledere.

På netværksmøder for dagtilbud og skoler har stort set alle ledere deltaget, mens på netværksmødet for specialpædagogik og specialtilbud deltog skoleledere eller pædagogiske ledere fra værtsskoler og specialtilbud.

UngiAarhus er inddraget via et møde med FU-ledere og viceFU-ledere, som havde indhentet input fra fritidscenterledere.

Der er gennemført individuelle eller gruppeinterview med en lang række medarbejdere i PPR fra PPR-teams og sektioner, de forskellige faggrupper og med lederne i PPR.

Endelig er der gennemført interview med en række samarbejdspartnere og medarbejdere og ledere på specialområdet. Se mere i bilag 6, som er et fælles metodebilag.

Afrapporteringen på analysen består af følgende:

- [Fælles indsigter fra praksis \(hovedrapport\)](#)
- [Børn og forældres oplevelser \(bilag 1\)](#)
- [Bredere børnefællesskaber i almenområdet – dagtilbud, skoler og fritid \(bilag 2\)](#)
- [Antropologisk analyse af inklusionskraft på skoleområdet \(bilag 3\)](#)
- [Specialområdet \(bilag 4\)](#)
- [PPR \(bilag 5\)](#)

Nærværende rapport vedrører analysen af PPR.

Analysen af PPR

Når der er en stigende efterspørgsel på specialpædagogiske tilbud og individrettede lettere behandlingstilbud medfører det også et stigende arbejdspress i Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR) og ventetider på PPR's indsatser både rettet mod børnene og dagtilbud, skoler samt UngiAarhus. Når PPR's medarbejdere i stigende grad skal bruge deres tid på at imødekomme den stigende efterspørgsel på individrettede indsatser, tager det samtidig tid væk fra det mere forebyggende og rådgivende arbejde i skoler og dagtilbud. Et arbejde der gør det muligt at understøtte udviklingen mod de bredere børnefællesskaber. Dette skal også ses i sammenhæng med, at der på landsplan er en udvikling i retning af mere praksisnære samarbejdsformer mellem dagtilbud, skoler, fritidstilbud og PPR, hvor samarbejdet flyttes tættere på børnenes og de professionelle hverdag.

Når man ønsker at skabe en lokal folkeskole og lokale dagtilbud og fritidstilbud med deltagelsesmuligheder for alle, forudsætter det, at PPR har de fornødne ressourcer til at understøtte og bidrage til arbejdet med mellemformer og en pædagogisk praksis, som støtter intentionen om, at alle børn skal trives, lære og udvikle sig i den kontekst, de befinder sig i. Hertil kommer, at PPR også i fremtiden skal kunne møde efterspørgslen på individrettede tilbud.

Analysen fokuserer på Pædagogisk Psykologisk Rådgivnings indsatser, organisering og ressourcer. I analysen af PPR vil der primært være fokus på de indsatser, der understøtter de brede børnefællesskaber i almenmiljøet, samt indsatser der understøtter kvaliteten i specialtilbuddene. Dermed vil individrettede indsatser, som udbydes af PPR, fx Back2School og børnesamtaler, udgøre en mindre del af analysen. De vil dog indgå i den samlede beskrivelse af PPR's opgaver. Analysen består i udgangspunktet af følgende elementer: Afdække PPR, som det ser ud i dag, i form af aktuel økonomi, kompetencer, indsatser og organisering. Herunder hvor det er muligt at sammenligne med andre kommuner (se afsnit 4).

- 01 Afdække PPR, som det ser ud i dag, i form af aktuel økonomi, kompetencer, indsatser og organisering. Herunder hvor det er muligt at sammenligne med andre kommuner (se afsnit 4).
- 02 Afdække visitationsprocessens betydning og udviklingspotentiale fra det tidspunkt, hvor det opleves, at et barn er i udfordringer (se afsnit 5).
- 03 Analysere hvilke kompetencer, som opgaverne kræver i et fremadrettet perspektiv (se afsnit 6).
- 04 Afdække den generelle oplevelse af PPR's indsatser, herunder indsatsernes relevans, sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel og ventetider (se afsnit 7).
- 05 Beskrive og analysere samarbejdsrelationer internt i PPR, mellem PPR og dagtilbudsområdet, skoleområdet og fritidsområdet samt andre samarbejdsrelationer både i og uden for Børn og Unge, fx So-ciale Forhold og Beskæftigelse og Børne- og Ungdomspsykiatrien (se afsnit 8)

2

Resume

I denne rapport er der fokus på PPR's organisering, ressourcer og opgaver, herunder PPV'er og visitation og ventetider i den forbindelse. Der vil endvidere være en beskrivelse af oplevelsen af PPR's indsatser og samarbejdet omkring dem.

Det fremgår af afsnit 4, at PPR tildeles et fast budget, som ikke er reguleret i forhold til udvikling i børnetal, aktivitetsniveau eller lignende. PPR's budget er på 70,7 mio. i 2021. Sammenlignes det samlede budget for 2021 med budgettet for 2016 i 2021-priser er budgettet stort set det samme. 70,7 mio. kr. 2021 og 70,6 mio. kr. i 2016. Men budgetterne for 2016 og 2021 er ikke umiddelbart sammenlignelige, fordi de indeholder forskellige opgaver. Dels er der opgaver og tilhørende budget, som er flyttet mellem afdelinger i Børn og Unge, dels er der kommet nye opgaver til, som primært har karakter af lettere behandling og projekter. Tages der højde for disse ændringer og sammenlignes samme prisniveau, er det tildelte budget i 2021 4 mio. kr. mindre end i 2016. Det svarer til en reduktion på 5,7 procent. Den væsentligste forklaring på reduktionen er generelle besparelser og forventninger om effektiviseringer, som er fratrukket budgettet.

Ud over at der er sket ændringer i PPR's opgaver som følge af nationale tiltag og byrådsbesluttede tiltag i forbindelse med budgetforlig, fx børnesamtaler og Back2School, er der også generelt sket en stigning i efterspørgslen efter PPR's betjening. Dette skyldes i mindre grad et stigende børnetal i Aarhus Kommune og i højere grad en stigning i fx antallet af indstillinger fra dagtilbud og skoler til tale-hørekonsulenter og psykologer i PPR, hvor stigningen er på 32 procent fra 1.078 i 2016 til 1.421 i 2021. Der er også en stigning i antal børn i specialpædagogiske tilbud, hvor stigningen er på 35 procent fra 1.254 til 1.699.

Fra 2016 til 2021 er der sket et fald i PPR's tildelte sammenlignelige budget samtidig med en stigende efterspørgsel efter den lovpligtige betjening fra PPR. Der har i perioden således været budgetreduktioner og effektiviseringer samtidig med, at der er sket en omprioritering inden for budgettet som følge af ændringerne i efterspørgslen efter PPR's ydelser.

PPR er organiseret på mange forskellige måder i kommunerne. Det betyder, at det er vanskeligt at sammenligne budgettet til PPR på tværs af kommuner. Med afsæt i en undersøgelse fra Deloitte fra 2020 er det dog muligt at komme med et bud på, hvordan PPR's lønbudget i Aarhus Kommune er sammenlignet med andre kommuner. Det er vurderingen, at PPR's budget ligger omkring en tredjedel under det gennemsnitlige budget for PPR for kommunerne set under et.

Den ændrede opgavesammensætning og stigende efterspørgsel har betydning for medarbejdernes oplevelse af deres organisation. Der er forholdsvis få medarbejdere i PPR, som har den opfattelse, at arbejdsgange og procedurer i PPR er velfungerende og effektive, og der peges særligt på procedurer for samarbejde og videndeling mellem teams og sektioner. Dertil kommer, at medarbejder oplever, at de har flere opgaver, end de har mulighed for at løse. Gode relationer til kollegaer og opbakning fra nærmeste leder peges

på af mange, som det, som får organisationen til at hænge sammen. Generelt er det oplevelsen, at der er et stort arbejdspress i PPR, og det er særlig stort blandt psykologerne.

Dette peger på, at der fremadrettet vil skulle tilføres ressourcer, hvis niveauet for PPR-betjening skal svare til niveauet for PPR-betjening i andre kommuner. Flere ressourcer og en prioritering af opgaverne er nødvendig for at forhindre en forringelse af arbejdsmiljø, øget sygefravær og øget personaleomsætning. Dertil kommer, at der er behov for at sætte og følge en fælles klar og tydelig retning for PPR og have klare retningslinjer, så der kan komme en bedre balance mellem krav og ressourcer for medarbejderne i PPR og en tydeligere forventningsafstemning i forhold til PPR's interesserter.

I **afsnit 5** er der en uddybning af stigningen i antallet af indstillinger til pædagogisk-psykologisk vurdering fra dagtilbud og skoler til PPR. PPR modtager en lang række henvendelser fra dagtilbud, skoler og UngiAarhus. Alle henvendelser, som vedrører enkelte børn, bliver der oprettet en sag på. Henvendelsen kan fx vedrøre, at et dagtilbud eller en skole ønsker at drøfte et barn på et trivsels- eller specialcentermøde. Nogle af henvendelserne bliver efterfølgende til indstilling til pædagogisk-psykologisk vurdering af barnet.

Den største stigning i antallet af indstillinger er til psykologer. Her er antallet af indstillinger steget fra 662 i 2016 til 963 i 2021. Det er vurderingen ud fra interview med ledere og medarbejdere i PPR, at der gennemsnitligt set bliver brugt 15-20 timer på en PPV. Det dækker over hele processen med test, eventuel observation, møder og skrivning af PPV'en osv. Stigningen i antallet af indstillinger fra 2016 til 2021 svarer til, at der skal bruges 3-4 årsværk (regnet med 1.680 timer i et år) mere på udarbejdelse af PPV'er. Det skal ses i sammenhæng med, at der i samme periode er afsat 3,5 årsværk mindre til psykologbetjeningen af almenområdet og privatskoler fra 28,4 til 24,9 årsværk. Hvis PPR i 2021 skulle have haft samme serviceniveau over for skoler og dagtilbud, som i 2016 skulle budgettet have været steget med 4-5 mio. kr.

Det kan også illustreres ved, at i 2016 skulle der udarbejdes 23 PPV'er pr. årsværk psykolog, mens der i 2021 skulle udarbejdes 39 PPV'er pr. årsværk psykolog.

Stigningen i antallet PPV'er afspejles også i, at der i perioden fra 2016 til 2021 er sket en stigning på 35 procent af børn, som er visiteret til et specialtilbud. Helt overordnet set er det indtrykket, at visitationsprocessen sikrer grundige og velbelyste indstillinger til specialundervisningstilbud, som resulterer i få klager, og hvor barnet som hovedregel henvises til det rigtige tilbud. Der er dog en række opmærksomhedspunkter i forhold til visitationsprocessen fra forældre, skolen og medarbejderne i PPR. Forældre peger på, at visitationsprocessen kan være lang, og at børnene fastholdes i eksisterende tilbud, indtil der kan visiteres til et specialundervisningstilbud, og at det betyder, at børnene kommer i større mistrivsel, end hvis barnet hurtigere var kommet i specialklasse eller specialskole. Medarbejder og ledelsen på skoler peger på, at PPR's optagethed af, at alle muligheder

er udtømte inden visitation til specialundervisning betyder, dels at processen kan blive meget lang, dels at børnene kan komme for sent i en specialklasse.

En undersøgelse af ventetid viser, at der er ventetid både i dagtilbud, skoler og PPR. I langt de fleste sager er der aktiviteter i sagerne inden for 0-2 måneder. Ventetiden er kortere på sager til tale-hørekonsulenter end til psykologer. Afdækningen af ventetid giver ikke et svar på, hvor lang ventetiden er for den samlede sag, men den giver et billede af, at når først en sag behandles, så er der for hovedparten af sagerne flow i dem. Ventetiden kan variere meget for de enkelte sager. Der er eksempler på sager, hvor der foreligger en PPV to uger efter, at sagen var på et specialcenter- eller trivselsmøde. Omvendt kan der gå over 10 måneder i en anden sag. Både forældre og dagtilbudsledere samt skoleledere giver udtryk for, at de oplever ventetid i PPR.

Det fremgår af **afsnit 6**, at det er indtrykket, at der generelt er dygtige og kompetente medarbejdere i PPR, og dagtilbudsledere og skoleledere oplever, at de får en kompetent betjening. Der er imidlertid nogle strukturelle forhold, som betyder, at dagtilbud, skoler og fritidstilbud ikke altid oplever at få den mest kompetente betjening. Dette er mest nævnt i forhold til psykologerne, hvor der også har været den største udskiftning. Psykologernes kompetencer opleves som bedst i forhold til opgaverne i forhold til udredning af børn og i mindre grad i forhold til det forebyggende konsultative arbejde. Medarbejderne oplever, at de på grund af stort arbejdspress ikke har tid og rum til at tilegne sig ny viden og kompetencer, ligesom de oplever, at kompetenceudvikling ikke bliver prioriteret.

Dette peger i retning af, at der fremadrettet kan ses på, hvilke kompetencer der skal rekrutteres til PPR. PPR er stærk på psykologkompetencer i forhold til udredninger mv., mens der synes at være et behov for flere pædagogiske-psykologiske kompetencer og pædagogiske kompetencer i forhold til det konsultative og forebyggende arbejde.

Det fremgår af **afsnit 7**, at dagtilbud og skoler og PPR oplever, at de ikke har overblik over, hvilke indsatser som PPR tilbyder, fordi der mangler en beskrivelse af PPR's tilbudsvifte. I praksis får det den betydning, at hvilke indsatser, der bliver stillet til rådighed, i sidste ende kan afhænge af den enkelte PPR-medarbejders eller dagtilbuds- og skolelederes kendskab til relevante tilbud. Dermed kan det på tværs af skoler, dag- og fritidstilbud opleves som personafhængigt og tilfældigt, hvilke indsatser og tilbud de bliver præsenteret for.

Der opleves en større efterspørgsel efter PPR's indsatser, hvilket gør det sværere at dække skoler og dagtilbuds behov for indsatser. Set i forhold til de indsatser PPR tilbyder, så matcher de kun i lav grad de behov dagtilbuddene og skolerne har. Ca. 15 procent af dagtilbudslederne og ca. 25 procent af skolelederne oplever at få den indsats, de har behov for. Det er oplevelsen, at der i højere grad er match i forhold til behovet i forhold til PPR's indsatser, som er rettet mod enkeltindivider end ved indsatser rettet mod fællesskaber og kompetenceudvikling. Det hænger sammen med, at PPR skal løse de lovpligtige opgaver, som er individrettede.

Generelt er der størst tilfredshed med de indsatser, som er rettet mod enkeltindivider, ligesom samarbejdet opleves bedst omkring disse indsatser, jf. **afsnit 8**. Det skal formentlig ses i sammenhæng med, at det er i forhold til disse indsatser, at der er den største oplevelse af, at indsatserne matcher behovet. Der opleves stor udskiftning i, hvilke PPR-medarbejdere som er tilknyttet dagtilbud og skoler. Det har betydning for den kontinuitet, som dagtilbud og skoler oplever i forhold til bistand fra PPR samt muligheden for god relationsdannelse i samarbejdet. Dette fremhæves også af forældrene. På trods af dette oplever hovedparten af dagtilbudsledere, skoleleder og i lidt i mindre grad PPR, at det tværfaglige samarbejde omkring børnene fungerer godt. Dette peger i retning af, at der fremadrettet kan ses mere på tydelighed og forventningsafstemning i forhold til, hvilke indsatser man kan forvente fra PPR, da det skaber et godt fundament for et godt samarbejde.

Sammenfattende kan der peges på følgende konsekvenser af ændringer i vilkårene for opgaveløsningen i PPR:

- Ventetid på udarbejdelse af PPV'er og andre opgaver i PPR og i dagtilbud og skoler, som betyder, at børn er i en situation med mistrivsel i længere tid, inden der bliver fundet de rette indsatser. Det kan forværre børnenes udfordringer og kræve mere vidtgående indsatser end ved en tidligere indsats.
- Mindre tid til de praksisnære opgaver, hvor psykologerne kan komme tæt på børnenes hverdag i dagtilbud og skole.
- Mindre tid til rådgivning og sparring med medarbejdere og ledelse i dagtilbud, skoler, værtskoler for specialklasser og UngiAarhus.
- Det tværfaglige samarbejde omkring børnene både i PPR og med eksterne samarbejdspartnere bliver nedprioriteret.
- Mulighederne for at arbejde forebyggende og konsultativt i dagtilbud og skoler er mindre, da der er begrænset tid til det, hvilket i sig selv bidrager til, at der kan komme flere indstillinger.
- Mindre tid til kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere i dagtilbud, skoler og fritidstilbud.
- Arbejdsmiljøet for ledere og medarbejdere bliver udfordret af arbejdspresset med risiko for stress-sygemeldinger, og at medarbejdere søger job andre steder.

Alt ovenstående har direkte betydning for de enkelte børn og familier, som bliver berørt, og for medarbejderne. Men det har også betydning for dagtilbud og skolars mulighed for at skabe inkluderende miljøer for børn i udfordringer. Det kan i sig selv bidrage til, at dagtilbud og skoler har sværere ved at skabe bredere børnefællesskaber også for børn i udfordringer. Ligesom på skoleområdet kan man i forhold til PPR se en negativ spiral, hvor en stigning i antallet af indstillinger betyder, at PPR-medarbejderne skal bruge en større del af deres arbejdstid på enkelte børn. Det betyder, at de har mindre tid til rådgivning og sparring på skolerne og arbejde forebyggende. Det kan betyde, at flere børn får det så svært, at dagtilbuddene og skolerne sender flere indstillinger, og PPR bruger endnu mere tid på enkelte børn.

Der er således både en negativ spiral på skolerne og i PPR, som følger af flere børn, som har behov specialpædagogisk støtte. Det presser økonomien både på skolerne og i PPR, som betyder, at de har færre ressourcer til at arbejde med forebyggende indsatser, hvilket igen kan føre til flere børn, som får brug for specialpædagogiske tilbud. De to negative spiraler er således tæt forbundet med hinanden.

Det peger i retning af, at der skal ses på, hvordan man kan få vendt udviklingen, så der i højere grad arbejdes forebyggende både i dagtilbud, skoler og PPR, således at der er behov for færre indstillinger. Det vil også frigøre ressourcer i PPR til at kunne indgå i det forebyggende arbejde, og reducere ventetiderne for de børn, som har brug for et specialtilbud.





3

Om PPR

Rammerne for PPR fremgår af dagtilbudsloven, folkeskoleloven og tilhørende bekendtgørelser og vejledninger samt love om private grundskoler og efterskoler (se nedenstående boks og bilag 5.1).

Det fremgår af lovgivningen, at kommunen skal give pædagogisk-psykologisk rådgivning til børn, hvis der er brug for en vurdering af, om et barn har brug for specialpædagogisk bistand. Skolelederen sender en indstilling til PPR, som skal foretage en pædagogisk-psykologisk vurdering (PPV). På dagtilbudsområdet kan forældre også henvende sig til PPR, hvis det vurderes, at barnet har behov for specialpædagogisk bistand. PPR skal også give pædagogisk-psykologisk vurdering til børn i private dagtilbud og privatskoler.

PPR varetager og understøtter tidlige og forebyggende og inkluderende indsatser i samarbejde med skoler, dagtilbud, fritidstilbud, forældre og børn. I dagtilbud og skoler arbejder PPR med rådgivning, vejledning og supervision af de professionelle voksne omkring børn og unge med særlige behov, ligesom der arbejdes med at understøtte og videreudvikle inkluderende læringsmiljøer. PPR varetager endvidere visitation og planlægning af specialtilbud. Desuden har PPR en række specialiserede indsatser som blandt andet Back2School, børnesamtaler og Cool Kids.

Herudover varetager PPR administrativ understøttelse i form af tilsyn, økonomisk planlægning og budgetansvar, sekretærbetjening, juridisk sagsbehandling med videre. På det strategiske niveau varetager PPR opgaver i forhold til politisk betjening og understøttelse i form af projektledelse, notatudarbejdelse, løbende fokus på udviklingstendenser med mere.

Folkeskoleloven

§12,
stk. 2.

Henvisning til specialundervisning, som ikke er af foreløbig karakter, sker efter pædagogiskpsykologisk rådgivning og efter samråd med eleven og forældrene.

Bekendtgørelse om folkeskolens specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand

§2

Hvis det antages, at en elev har behov for specialpædagogisk bistand, jf. folkeskolelovens § 3, stk. 2, skal eleven indstilles til en pædagogisk-psykologisk vurdering. Indstilling afgives af skolens leder til pædagogisk-psykologisk rådgivning, eventuelt på initiativ af den kommunale sundhedstjeneste, hvis denne har kendskab til psykiske, fysiske, sproglige eller sensoriske funktionsvanskeligheder hos eleven, som giver grund til at antage, at eleven har behov for specialpædagogisk bistand.

§2,
stk. 2.

Forældrene og eleven kan anmode om en pædagogisk-psykologisk vurdering i de tilfælde, hvor de finder, at der bør iværksættes specialpædagogisk bistand.

Bekendtgørelse om folkeskolens specialpædagogiske bistand til børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen

§3

Barnets forældre henvender sig til kommunalbestyrelsen med anmodning om specialpædagogisk bistand til barnet. Andre med kendskab til barnet kan også rette henvendelse til kommunen om specialpædagogisk bistand.

§3,
stk. 2.

Efter samråd med forældrene sørger kommunalbestyrelsen for, at der foretages en pædagogiskpsykologisk vurdering af barnet.

Se bilag 5.1 for lovgrundlaget for pædagogisk-psykologisk rådgivning og specialpædagogisk bistand.



4

PPR's organisering, ressourcer og opgaver

I dette afsnit præsenteres rammerne for at drive pædagogisk-psykologisk rådgivning (PPR) og temaer vedrørende interne forhold i PPR. Der vil være fokus på PPR's organisering, ressourcer og opgaver. Hvor det er muligt, vil udviklingen fra 2016 til 2021 blive beskrevet. 2016 er valgt som året, der sammenlignes med, fordi der blev gennemført en analyse af den daværende Pædagogisk Afdeling, som PPR var en del af. Der vil blive sammenlignet med andre kommuner, hvor det er muligt.

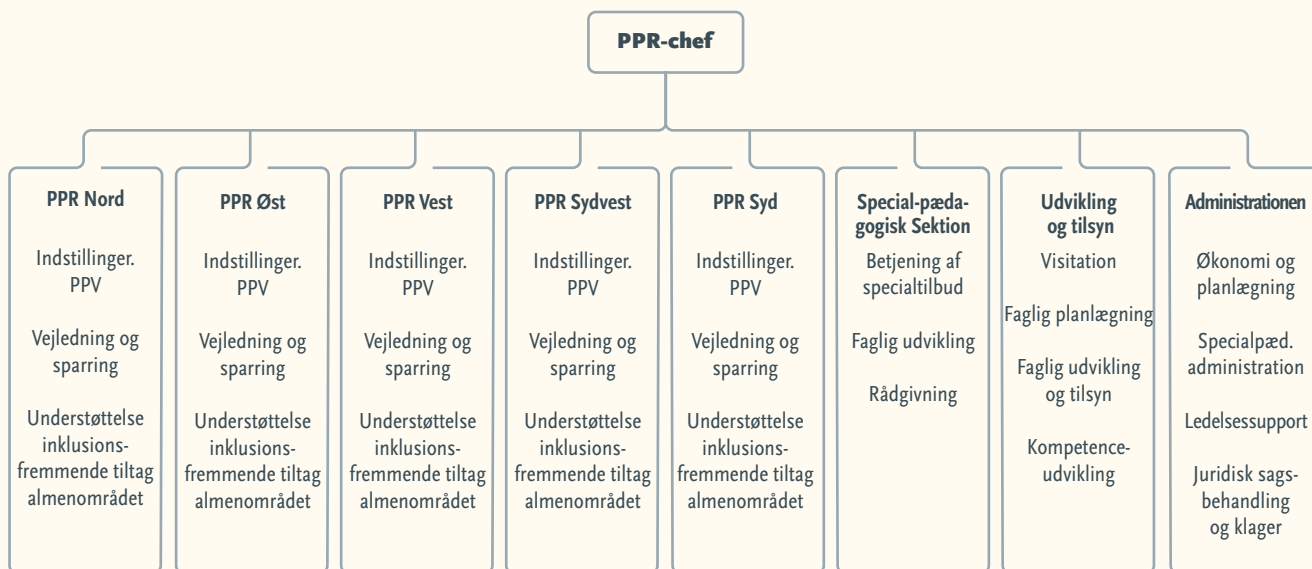
Organisering

PPR er en selvstændig afdeling med eget budget og egen kontorchef i forvaltningen "Pædagogik og Forebyggelse". PPR er organiseret i fem PPR-team, som matcher Børn og Unges inddeling i distrikter, og tre sektioner, se figur 1. Ledelsesteamet i PPR består således af PPR-chefen, fire PPR-teamledere og tre sektionsledere. Der er fire PPR-teamledere til de fem PPR-team, da der er en PPR-teamleder, som er leder af to team (Nord og Øst). De tre andre PPR-teamledere har også ledelsesopgaver, som går på tværs af teamene. Det drejer sig fx om det tværgående trivselsteam, skoleteamet og pædagogiske fagkonsulenter.

De fem PPR-team varetager primært opgaver i forhold til børn i udfordringer på almenområdet. Specialpædagogisk Sektion varetager primært opgaver i forhold til børn i specialtilbud, visitationen til specialtilbud i praksis varetages af denne sektion, ligesom særlige indsatser og lettere behandlingstilbud som Back2School, børnesamtaler mv. er i denne sektion i tæt samarbejde med PPR-teamene. Udvikling og Tilsyn har primært kompetenceudviklingsopgaver, projektledelse og understøttelse af nye indsatser, fx Nest og mellemformsprojektet. Administrationen står for økonomi, planlægning, projektledelse, politisk betjening, klagesagsbehandling, hjemmeside og administrativ understøttelse af de øvrige teams og sektioner samt ledelsen.

Der er 147 medarbejdere i PPR fordelt på til 135 fuldtidsstillinger. Medarbejderne er primært tilknyttet et team eller en sektion, men der er også medarbejdere, som varetager opgaver på tværs af team og sektioner. Det er fx psykologer fra PPR-teamen

Figur 1. Organisering af PPR



PPR har gennemgået flere organisationsændringer. Den seneste var i 2019, hvor antallet af PPR-teams blev ændret fra fire til fem for at kunne matche Børn og Unge's inddeling i fem distrikter, som fulgte af en omlægning af ledelsen af det decentrale niveau med fem Børn og Unge-chefer i stedet for 8 områdechefer. Derudover var der også en organisationsændring i 2011, hvor PPR blev samlet, således at PPR-teamene blev organiseret sammen med de tre sektioner. Fra Børn og Unge's oprettelse i 2006 var PPR samlet i en enhed, fra 2007 og frem til 2011 var PPR-teamene organiseret under områdechefer sammen med dagtilbud, skoler, fritids- og ungdomsskoletilbud og sundhedsplejen.

Organisering af PPR i andre kommuner

I Københavns Kommune er PPR organiseret under hver af de fem geografiske områder med reference til områdechefen. PPR-psykologerne har kontor på skolerne.

I Aalborg Kommune er PPR organiseret under skoleforvaltningen med reference til en forvaltningschef. PPR-psykologerne har fælles kontor.

I Odense Kommune er PPR organiseret i en afdeling, som har ansvaret for forebyggende, foregribende og indgribende niveau, som en del af Børn og Ungeforvaltningen.

I Randers Kommune er PPR organiseret under familieområdet. Psykologerne er på skolerne bortset fredag, hvor de alle er på kontoret.

Budget

PPR tildeles et fast budget, som ikke er reguleret i forhold til udvikling i børnetal, aktivitetsniveau eller lignende. PPR's tildelte budget er på 70,7 mio. i 2021. Ud over det tildelte budget har PPR budgetmidler fra indtægtsdækket virksomhed og projektmidler for ca. 15 mio. kr. i 2021. PPR's samlede budget i 2021 udgør dermed 85,7 mio. kr.

Sammenlignes det samlede budget for 2021 med budgettet for 2016 i 2021-priser er budgettet stort set det samme. 70,7 mio. kr. 2021 og 70,6 mio. kr. i 2016. Men budgetterne for 2016 og 2021 er ikke umiddelbart sammenlignelige, fordi de indeholder forskellige opgaver. Dels er der opgaver og tilhørende budget, som er flyttet mellem afdelinger i Børn og Unge, dels er der kommet nye opgaver til, som følge af byrådsbeslutninger og nationale midler. Det drejer sig om børnesamtaler (gratis psykologhjælp til børn under 15 år) 1,4 mio. kr., tværgående trivselsteam 1,7 mio. kr., Back2School 1,7 mio. kr. og mobbeteam 0,2 mio. kr.

Tages der højde for disse ændringer og sammenlignes samme prisniveau er budgettet, som PPR bliver tildelt i 2021 4 mio. kr. mindre i 2021 end 2016. Det svarer til en reduktion på 5,7 procent.

Tabel 1. PPR's budget i 2016 og 2021, mio. kr.

	2016	2021
Tildelt budget i årets priser	64,8	70,7
Tildelt budget i 2021-priser	70,6	70,7
Samlet budget inkl. indtægtsdækket virksomhed og projektmidler i 2021-priser	80,6	85,7
Sammenligneligt budget i årets priser	64,0	65,7
Sammenligneligt budget i 2021-priser	69,7	65,7

* Ud over det tildelte budget har PPR projektmidler og indtægtsdækket virksomhed. I 2016 drejer det sig om ca. 10 mio. kr. i 2021-priser og ca. 15 mio. kr. i 2021. En del af stigningen fra 2016 til 2021 skyldes blandt andet ekstraordinære midler til Coronaindsatser (3,0 mio. kr.), Fremskudt psykiatri og Cool Kids (2,5 mio. kr.) og Alle skal med (1 mio. kr.).

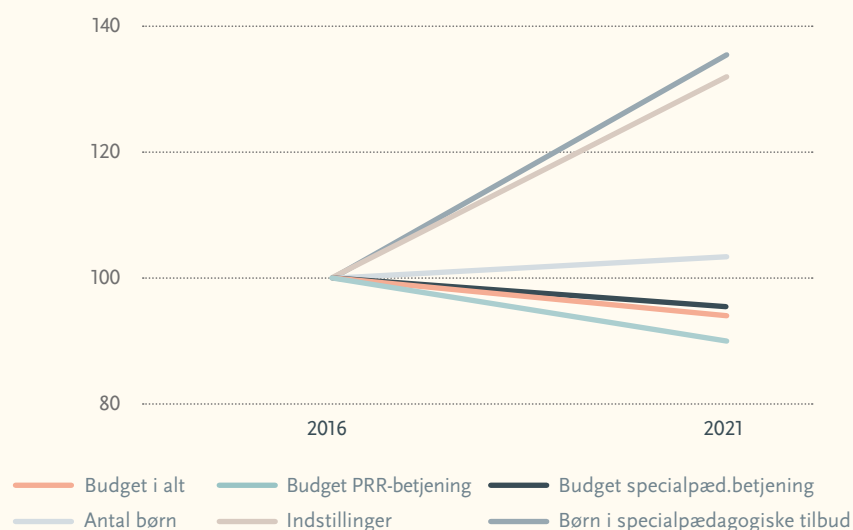
Note: n = 46 skoler (2017-2019) og 45 skoler (2020-2021),

Den væsentligste forklaring på reduktionen i de sammenlignelige budgetter mellem 2016 og 2021 er generelle besparelser og effektiviseringsbidrag mv. De forskellige team og sektioner i PPR har været underlagt forskellige besparelserprocenter. PPR-teamene har haft samme besparelserprocent som dagtilbud, skoler og fritidstilbud, mens sektionerne, som også består af fx psykologbetjening af specialklasser, har været underlagt den samme højere besparelserprocent som administrative opgaver. Det skal bemærkes, at der er besluttet besparelser for yderligere 1,5 mio. kr. i PPR, som vil blive indarbejdet i budgettet for 2022.

Som det vil fremgå af næste afsnit om PPR's opgaver, er der sket en forskydning mellem de forskellige opgavetyper i PPR fra 2016 til 2021. Ved budgetforlig er der tildelt nye midler til PPR til lettere behandlingstilbud mv., mens der samtidig er sket besparelser og effektiviseringer på PPR's budget. Det betyder, at der er sket reduktion i den del af budgettet, som går til betjeningen af dagtilbud, skoler, fritidstilbud og specialtilbud.

Det skal ses i sammenhæng med, at der fra 2016 til 2021 er sket en stigning i efterspørgslen efter PPR's betjening. Dette skyldes i mindre grad et stigende børnetal i Aarhus Kommune og i højere grad en stigning i antallet af indstillinger fra dagtilbud og skoler til tale-hørekonsulenter og psykologer i PPR, hvor stigningen er på 32 procent fra 1.078 i 2016 til 1.421 i 2021. Dertil kommer en stigning i antal børn i specialpædagogiske tilbud, hvor stigningen er på 35 procent fra 1.254 til 1.699. Dette er illustreret i figur 2, hvor 2016 er beregnet som indeks 100.

Figur 2. Udvikling i budget, 0-17-årige, indstillinger og børn i specialpædagogiske tilbud, 2016 er indeks 100



Kilde: Udtræk fra Kingo og Aarhus i Tal og opgaveoversigten i bilag 5.2

Fra 2016 til 2021 er der således sket et fald i PPR's tildelte sammenlignelige budget i faste priser på 5,7 procent samtidig med en stigende efterspørgsel efter den lovpligtige betjening fra PPR på 150 procent for indstillinger og 35 procent for børn i specialtilbud. Dels har der i perioden således været budgetreduktioner og effektiviseringer samtidig med, at der er sket en omprioritering inden for budgettet som følge af ændringerne i efterspørgslen efter PPR's ydelser. Dels har der i perioden også været budgetudvidelser til konkrete indsatser fra budgetforlig og statslige midler – hovedsageligt lettere behandlingstilbud – og flere midler fra indtægtsdækket virksomhed og projektmidler.

PPR er organiseret på mange forskellige måder i kommunerne. Det betyder, at det er vanskeligt at sammenligne budgettet til PPR på tværs af kommunerne. Med afsæt i en undersøgelse fra Deloitte fra 2020 er det dog muligt at komme med et bud på, hvordan PPR's lønbudget i Aarhus Kommune er sammenlignet med andre kommuner. Det er vurderingen, at PPR's budget ligger omkring en tredjedel under det gennemsnitlige budget for PPR for kommunerne set under et. Se boksen nedenfor.

Budget til PPR i andre kommuner

Deloitte m.fl. gennemførte i 2020 en undersøgelse af kommunernes pædagogisk-psykologiske rådgivning for Børne- og Undervisningsministeriet. Undersøgelsen er baseret på blandt andet en spørgeskemaundersøgelse blandt landets kommuner.

I undersøgelsen konkluderes det, at kommunerne til sammen har et årligt lønforbrug på 2,0 mia. kr. i 2019. Svarende til et gennemsnit 1.582 kr. pr. 0-18-årig i 2019.

I Aarhus kommune udgjorde de 0-17-årige i 2019 ca. 5,5 procent af denne befolkningsgruppe og derfor kan de 2 mia. kr. omregnes til, at Aarhus PPR skulle have et budget på ca. 110 mio. kr. Bruges i stedet gennemsnitsudgift pr. 0-18-årig ganget med antal 0-18-årige i Aarhus ville budgettet skulle være på ca. 106 mio. kr.

Lønbudgettet er sammensat ud fra de forskellige medarbejdergrupper i PPR. Medarbejdersammensætningen i Aarhus Kommune svarer stort set til medarbejdersammensætningen, som indgår i Deloitte's analyse. Dog er der ansat færre fysioterapeuter i Aarhus Kommune, hvilket svarer til ca. 5 procent af lønbudgettet.

PPR's budget i 2019 76,3 mio. kr. inklusiv ledelse, indtægtsdækket virksomhed og projektmidler. Hvis PPR's budget skulle være det samme som det gennemsnitlige PPR-budget for kommunerne, skulle det være ca. en tredjedel større. Det vil svare til en budgetforøgelse på ca. 25 mio. kr.

Sammenlignes ressourcerne til psykologbetjening af skolerne i Aarhus og Københavns kommuner fremgår det af nedenstående boks, at niveauet for psykologbetjening af skolerne i Aarhus Kommune er væsentlig mindre end niveauet for psykologbetjening i Københavns Kommune. Skolerne i København tildeles 0,031 psykologtime pr. barn pr. uge til skolerne, mens det tilsvarende tal for Aarhus Kommune er 0,016 timer pr. barn pr. uge.

I beregningen er der taget højde for tid til administrative og andre opgaver mv., men der er ikke taget højde for, om psykologerne kan trække på andre understøttende funktioner. Aarhus Kommune har fx pædagogiske fagkonsulenter, børnesamtaler, basisteam, tværgående trivselsteam, Back2School mv. Dette kan betyde, at skolerne får betjening fra andre i PPR, som kan være en del af psykologernes opgave i Københavns Kommune.

Sammenligning af psykologbetjening af skoler i Københavns Kommune og Aarhus Kommune

Københavns Kommune har oplyst, at de tildeler 0,031 psykologtime pr. barn pr. uge til skolerne.

Eksempler: En skole på 1.034 elever med god socioøkonomi har 32 psykologtimer om ugen, mens en skole med næstlaveste socioøkonomi har 582 elever og får 18 psykologtimer om ugen.

Gennemføres en tilsvarende beregning for Aarhus Kommune får skolerne 0,016 timer pr. barn pr. uge.

Eksempler: En skole med ca. 900 elever i et område med god socioøkonomi har 15 psykologtimer pr. uge, mens en skole med ca. 600 elever i et område med mindre socioøkonomi har 11 psykologtimer om ugen. Det betyder, at en psykolog typisk betjener 3-4 skoler / dagtilbud.

Det kan således konkluderes, at der er sket et fald i PPR's budget fra 2016 til 2021 samtidig med en større efterspørgsel efter PPR's betjening, og at budgettet til PPR i Aarhus Kommune ligger under det gennemsnitlige PPR-budget på tværs af kommuner. Det afspejles også i, at niveauet for psykologbetjening af skolerne i Aarhus Kommune er lavere end i Københavns Kommune.

Opgaver

Som det fremgår ovenfor, har PPR en række lovbestemte opgaver, som følger af folkeskolen og dagtilbudsloven og tilhørende bekendtgørelser. Det følger således af lovgivningen, at PPR skal udarbejde pædagogisk-psykologiske vurderinger (PPV'er) i forbindelse med en række afgørelse efter folkeskoleloven. Ud over de lovbestemte opgaver har PPR en lang række opgaver i forhold til understøttelse af dagtilbud, skoler og fritidstilbuds arbejde med børn i udfordringer og specialpædagogiske behov, visitation til specialtilbud, kompetenceudvikling og lettere behandlingstilbud.

PPR's opgaver er beskrevet, og omfanget er vurderet i 2016 og igen i 2021. I 2016 var der opgaver i PPR svarende til 122,5 årsværk, mens det i 2021 er 125 årsværk. Opgaveopførelsen er inklusiv opgaver, som er finansieret ved indtægtsdækket virksomhed og projektmidler. Midlertidige opgaver i 2021 som følge af corona-midler er ikke medregnet. Stigningen på 2,5 årsværk fra 2016 til 2021 skal ses i sammenhæng med, at det samlede budget inklusiv indtægtsdækket virksomhed og projektmidler og corona-midler i 2021-priser er ca. 5 mio. kr. højere i 2021 end 2016. Det svarer til ca. 8 stillinger, hvoraf ca. 5 stillinger er finansieret af corona-midlerne, som ikke indgår i opgaveopførelsen.

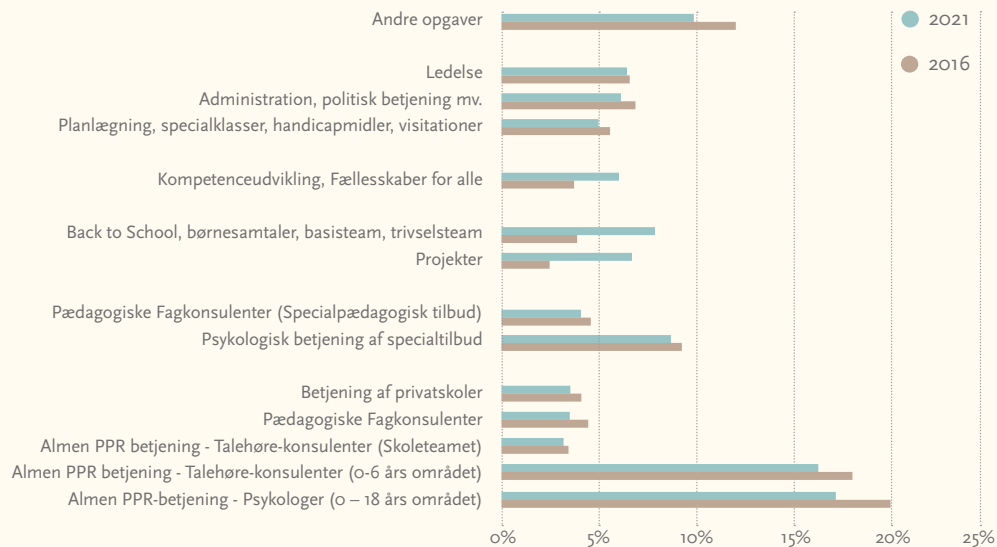
Opgaverne er opgjort i forhold til, om det er borgernære ydelser, understøttelse af dagtilbud, skoler og fritidstilbud og politisk betjening, ledelse og administration. Fra 2016 til 2021 er der sket en lille forskydning i opgaverne, således at borgernære ydelser udgør 28 procent af opgaverne i 2021 mod 24 procent i 2016. Understøttelse af dagtilbud, skoler og fritidstilbud udgør 60 procent af opgaverne i 2021 mod 62 procent i 2016. Politiske betjening, ledelse og administration udgør 12 procent af opgaverne i 2021 og 13 procent i 2016. Den primære forklaring på den større andel af borgernære ydelser er, at der ved budgetforlig er afsat midler til børnesamtaler (gratis psykologhjælp til børn), Back2School, Nest og ABA.

Af figur 3 fremgår, hvor stor en andel de enkelte opgavetyper i PPR udgør af den samlede opgaveportefølje i 2016 og 2021. Se bilag 5.2 for beskrivelse af alle opgaver. Det fremgår af figuren, at almen PPR-betjening af henholdsvis psykologer og tale-hørekonsulenter udgør den største andel af PPR's opgaver. Betjeningen af specialtilbud udgør også en stor andel af PPR's opgaver.

Sammenlignes udviklingen i opgavesammensætningen fra 2016 til 2021 er der to bemærkelsesværdige tendenser. For det første udgør den almene PPR-betjening en mindre andel af PPR's opgaver. Der er sket et fald fra, at disse opgaver udgjorde 48 procent af PPR's opgaver i 2016 til, at de udgør 42 procent af opgaverne i 2021. Det svarer til et fald på 6 årsværk.

For det andet udgør lettere behandlingstilbud og andre lignende indsatser som børnesamtaler, Back2School samt trivselsteamet og basisteam en større del af opgaveporteføljen, hvor der er sket en forøgelse fra 4 til 8 procent af opgaveporteføljen. Det svarer til en stigning på 5 årsværk. Samme udvikling ses i forhold til projekter, hvor der er sket en stigning fra, at de udgør 2,5 procent af opgaveporteføljen i 2016 til 6,5 procent i 2021. Det er en stigning fra 3 til 8 årsværk.

Figur 3. PPR's opgaver opgjort i procent af samlet årsværk i 2016 og 2021



2016: 122,5 årsværk. 2021: 125 årsværk. Projekter i 2016 er Nest, Back2School, Taxa til bus og fraværsprojekt svarende til 3 årsværk. Nogle af disse projekter er blevet en del af det tildelte budget i 2021. Projekter i 2021 er mellemformer, Cool Kids, Nest i dagtilbud, fremskudt psykiatri, Nest Ellehøjskolen, Tima og ny visitationsmodel svarende til 8 årsværk.

Andre opgaver er blandt andet læse- og matematikindsats, fysioterapeutisk indsats og hjælpemidler, åben rådgivning, ABA, respekt for grænser, VISO, mobbeindsats mv.

I spørgeskemaundersøgelsen er medarbejderne i PPR blevet spurgt om, hvorvidt de oplever, at projektbaserede indsatser fylder for meget. Det er 40 procent af medarbejderne i PPR-teamene, godt 60 procent af medarbejderne i Specialpædagogisk Sektion og 30 procent af medarbejderne i Udvikling og Tilsyn i høj eller meget høj grad enige i (se figur 12a i bilag 5.3). Det fremgår også af flere interview, at der er en oplevelse af, at der både i byrådet og Børn og Unges ledelse er et større fokus på, at prioritere nye projekter, herunder lettere behandlingstilbud, end PPR-betjening af dagtilbud, skoler, fritidstilbud og specialtilbud.

Der er således sket en forskydning i opgavesammensætningen i PPR væk fra den almene betjening af dagtilbud, skoler, fritidstilbud og specialtilbud til lettere behandlingstilbud og projekter. Dette skal ses i sammenhæng med, at der både er sket en stigning i antallet af indstilling fra dagtilbud og skoler til PPR, som varetages af den almene PPR-betjening, og en stigning i antallet af børn i specialtilbud, som betjenes af Specialpædagogisk Sektion.

Medarbejdersammensætning

Der var i september 2021 135,3 fuldtidsstillinger i PPR svarende til 147 medarbejdere, mens der i september 2016 var 128,5 fuldtidsstillinger svarende til 136 medarbejdere. Der er en stigning på syv fuldtidsstillinger fra 2016 til 2021. Forklaringen på, at der er en stigning på syv stillinger, når stigningen i opgaveårsværk er 2,5 årsværk, er, at de ca. fem stillinger, som følger af de midlertidige corona-midler indgår i opgørelsen af antal medarbejdere. De syv flere fuldtidsstillinger er fordelt med tre i PPR-teamene, to i Specialpædagogisk Sektion, tre i Udvikling og Tilsyn, mens der er en fuldtidsstilling mindre i Administrationen. Udviklingen i antallet af stillinger i team og sektioner afspejler således den ændrede opgavesammensætning, som fremgår af figur 3.

Tabel 2. Antal medarbejdere i PPR i 2016 og 2021, fuldtidsstillinger*

	Nord	Øst	Vest	Sydvest	Syd	SPS	U&T	Adm.	Ledelse	I alt
2021	12,1	11,4	17,3	18,7	18,2	20,8	15,1	13,6	8,0	135,3
2016	19,9	8,7	19,5	15,4	15,4	18,8	12,1	14,8	8,0	128,5

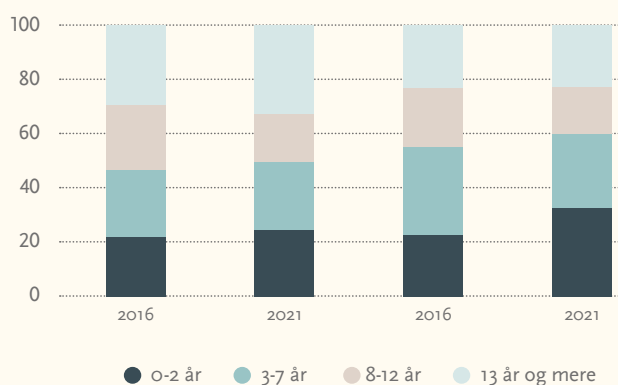
* Opgørelsen omfatter alle medarbejdere i PPR, som er ansat på det pågældende tidspunkt. Det vil sige også medarbejdere, som er på barsel, elever og medarbejdere i flexjob mv., hvor PPR ikke har den fulde lønudgift samt midlertidige stillinger som følge af coronainsatserne samt stillinger, som er finansieret af indtægtsdækket virksomhed, som er 5 mio. kr. større i 2021 end i 2016. Stillingstallet er derfor højere end normeringstallet i forhold til opgaver, som fremgår af figur 3.

Det fremgår af tabellen, at der er flere medarbejdere i PPR-teamene Vest, Sydvest og Syd end Nord og Øst. Det hænger sammen med, at der er medarbejdere, som har bydækkende funktioner, som hører under disse team.

Den største faggruppe i PPR er psykologer, som udgør omkring 45 procent af fuldtidsstillingerne, hvilket svarer til andelen af psykologer i PPR i andre kommuner (Deloitte m.fl., 2020). Antallet af psykologer har været stigende fra 2016 til 2021, mens der har været et fald i antallet af konsulenter med enten pædagog- eller lærerbaggrund. Det kan primært forklares med, at læsekonsulenterne er flyttet fra PPR til Kompetencecenter for Læsning fra 2021. Tale-hørekonsulenterne er den næststørste faggruppe i PPR. Den har været faldende fra 26 fuldtidsstillinger til 24 fuldtidsstillinger.

Af nedenstående figur 4 fremgår, hvor længe medarbejderne har været ansat i PPR. Set for alle medarbejdere under et i PPR er det 23-25 procent, som har været ansat under to år i både 2016 og 2021. Hvis man kun ser på psykologgruppen, er der i 2016 også 23 procent, som har været ansat i under to år. Det tal er steget til 32 procent i 2021. Andelen af psykologer med kort erfaring i PPR i Aarhus Kommune er blevet større fra 2016 til 2021. Der har således siden 2016 været et tab af erfaring og viden, som medarbejderne har opbygget igennem mange år.

Figur 4. Ansættelsestid i PPR i 2016 og 2021



Kilde: Udtræk fra lønsystemet.

Det ses også i personaleomsætningen blandt psykologer, som har været stigende fra 8 procent i 2018 til 15 procent i 2020. Dette hænger sammen med, at der er et generationsskifte i gang blandt psykologerne, flere medarbejdere, som er på barsel, og flere nyansættelser, som følge af nye indsatser i PPR. Personaleomsætningen blandt psykologer i PPR i Aarhus Kommune lægger dog væsentligt under personaleomsætningen på landsplan. DR har fået tal fra Kommunerne og Regionernes Løndatakontor, som viser, at udskiftningen af psykologer i PPR på landsplan er steget fra 20 procent i 2017-2018 til 24 procent i 2020-2021 (DR, 2021).

Blandt de nye psykologer, som rekrutteres til PPR, er forholdsvis mange nyuddannede, idet der er en tendens til, at det er blevet sværere at rekruttere psykologer med erfaringer fra fx andre kommuner. Der opleves ikke generelt udfordringer med at rekruttere nye medarbejdere til PPR.

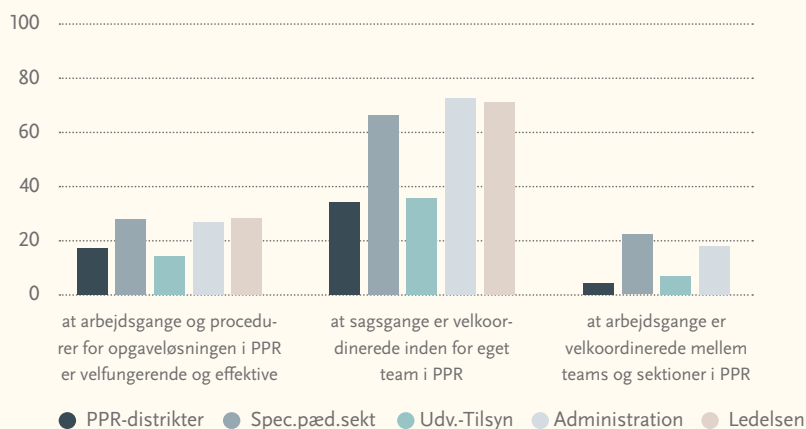
Ledelse, vidensdeling, arbejds gange og procedurer

Med sine fem PPR-team og tre sektioner med 147 medarbejdere er PPR en stor organisation, hvor der er brug for koordinering og samarbejde på tværs. Administrationen har til opgave at give administrativ understøttelse til hele PPR, mens Udvikling og Tilsyn varetager udviklingsopgaver, som berører hele det specialpædagogiske område både i dagtilbud, skoler og fritidstilbud og PPR. Der er også flere opgaver, der samarbejdes om på tværs af team og sektioner. Visitation af børn til specialtilbud er fx en opgave, som stort set alle sektioner og team er involveret i i løbet af processen, se mere om visitationsprocessen i afsnit 5.

Medarbejdere og ledere i PPR er blevet spurgt om i spørgeskemaundersøgelsen, i hvor høj grad de oplever, at arbejds gange og procedurer for opgaveløsningen i PPR er velfungerende og effektive. Det er der omkring 20 procent af medarbejdere og ledere, som oplever det i høj eller meget høj grad. Knap 60 procent oplever det i nogen grad. Der er færrest i PPR-distrikterne og Udvikling og Tilsyn. Oplevelsen af, at arbejds gange er velkoordinerede mellem team og sektioner i PPR, er også på et lavt niveau, idet kun 10 procent i PPR oplever i høj eller meget høj grad velkoordinerede arbejds gange. Medarbejdere i Specialpædagogisk Sektion og Administrationen oplever den højeste grad af koordinering mellem sektioner og team, mens ledelsen og distrikterne den lavest. Det er bemærkelsesværdigt, at ingen i ledelsen oplever det. De fleste af ledelsen svarer i nogen grad. Oplevelsen af, at sags gange er velkoordinerede inden for eget team eller egen sektion er på et noget højere niveau, hvor omkring 70 procent i ledelsen, Administrationen og Specialpædagogisk Sektion oplever, at deres egne sags gange er velkoordinerede, mens det er omkring 35 procent af medarbejderne i PPR-teamene og Udvikling og Tilsyn. I trivselsmålingen, som er gennemført i efteråret 2021, er der i hele PPR 30 procent af medarbejderne, som svarer, at deres arbejde bliver besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejds gange. Dette er særligt udbredt blandt psykologerne, hvor det er halvdelen, som har den opfattelse, mens det er mellem ca. 5-15 procent blandt øvrige medarbejdergrupper og ledelsen (APV Trivselsmålingen for PPR, 2021).

Figur 5. PPR-medarbejdere og lederes oplevelse af arbejds gange og procedure

Andel som i meget høj grad og høj grad oplever



Antal: PPR-distrikter 64, Specialpædagogisk Sektion 18, Udvikling og Tilsyn 14, Administration 11, Ledelsen 7

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen i PPR, november 2021.

Billedet underbygges af de input, som er kommet fra et personalemøde med alle medarbejdere i PPR og fra interview med ledere og medarbejdere i PPR og besvarelsen af åbne spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen. Medarbejderne peger på en række forhold, som de oplever, bidrager til, at der er arbejdsgange, procedurer og koordinering, som fungerer godt i PPR. Det drejer sig om tydelig og koordineret ledelse, rettidig og relevant kommunikation, gennemsigtighed omkring roller og opgavefordeling, klare procedurer og arbejdsgange, gode relationer til kollegaer og ikke mindst tilstrækkeligt med tid til opgaverne. Men der er situationer, hvor de ikke altid oplever, at betingelserne er til stede for disse forhold. Dette vil der være fokus på nedenfor, da det er her, at der er et potentiale for forbedringer.

Flere medarbejdere har et ønske om en mere samstemt og koordineret ledelse, ligesom der også er medarbejdere, som peger på, at de savner en fælles retning for, hvordan PPR skal arbejde, og at det slår igennem i samarbejdet på tværs af team og sektioner, da der ikke er et fælles overblik over, hvad organisationen skal kunne. Der efterspørges en tættere kobling mellem praksis og udviklingsopgaver, hvor udviklingsopgaver tager afsæt i praksis. Dette afspejles også i, at der er medarbejdere, som oplever, at relevante fagpersoner ikke bliver inddraget fra starten i projekter og tværgående opgaver. Ligesom andre peger på, at det kan være uklart, hvem der har hvilke roller, og at der er større gennemsigtighed i, hvem som får hvilke opgaver.

Det er særligt medarbejdere i PPR-teamene, hvor der er et ønske om, at der i højere grad arbejdes efter fælles principper, retningslinjer og arbejdsgange på tværs af team. Dette er på trods af, at lederne af PPR-teamene i løbet af de sidste år har udarbejdet fælles skabeloner for PPV'er, indstillinger til Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling mv. Det skal også ses i sammenhæng med, at andre medarbejdere har den opfattelse, at sagsgangene er beskrevet, men at medarbejdere enten ikke har kendskab til dem, eller at de ikke bliver fulgt. Der peges på, at opgaveløsningen på nogle områder er placeret hos enkelte medarbejdere uden procedurer og strukturer, hvilket er sårbart, hvis medarbejderen får nyt job eller sygemeldt.

Specialisering versus tværfagligt samarbejde som princip for organiseringen nævnes af flere. Fx peges der på, at viden om specialområdet med fordel i endnu højere grad kan deles med medarbejdere, som arbejder på almenområdet, samtidig peges der på, at medarbejdere med viden om og kompetencer inden for specialområdet forbliver samlet for at fastholde et højt vidensniveau om specialområdet. Der er skoleledere, som har specialklasser, som nævner, at det ville være en fordel, hvis der var større sammenhæng mellem den PPR-betjening, som de får på almenområdet og af specialklasserne. De pædagogiske fagkonsulenter, som tidligere var samlet, men som nu er organiseret under de



enkelte PPR-team peger på, at de mangler muligheder for sparring med andre fagkonsulenter. De peger endvidere på, at der mangler klare procedurer for, hvornår de pædagogiske fagkonsulenter skal inddrages i en sag, og at det derfor dels bliver tilfældigt, dels forskelligt fra PPR-team til PPR-team, hvilket skaber forvirring blandt dagtilbud og skoler. Forskelligheder i forhold til arbejdsgange og procedurer mellem PPR-team påpeges også af psykologerne. Det gælder fx i forhold til brug af observationer, kontakt til forældre, arbejde med enkelte børn uden indstilling.

Mere struktur og rammer omkring videndeling og sparring bliver også efterspurgt. Det er både med henblik på at kvalificere opgaveløsningen og sikre, at viden ikke går tabt ved medarbejderudskiftning. Medarbejdere peger på, at de oplever, at de skal være ekspert på alle udfordringer for børn og unge mellem 0-18 år, hvilket ikke er muligt, særligt hvis man er nyuddannet. Der er flere, der peger på, at man med fordel i endnu højere grad kunne trække på hinandens viden og kompetencer i PPR. Samtidig er det oplevelsen, at det er det stigende arbejdspress i PPR, som har givet det tværfaglige samarbejde og videndeling på tværs vanskelige vilkår. Særligt nævnes det stigende arbejdspress for psykologerne både af psykologerne selv og alle andre medarbejdergrupper i PPR som en begrænsning for samarbejde på tværs.

På PPR personalemødet blev der også efterspurgt mere samarbejde og sparring både vertikalt og horisontalt. Her påpeges det, at det ikke kun øger gennemsigtigheden, men samtidig er med til at kvalificere arbejdet, hvor der er meget at lære af hinanden. Det bliver understreget på tværs af PPR-medarbejderne, at samarbejdsrelationerne er meget afhængige af, hvem man samarbejder med, hvor de personlige relationer betyder meget for et konstruktivt tværfagligt samarbejde. Specialpædagogisk Sektion, som i den højeste grad oplever, at sagsgangene er velkoordinerede, har fast struktur for videndeling, og arbejder i teams omkring skolerne, som de betjener, med henblik på oplæring af nye medarbejdere og vidensdeling.

Generelt er der en oplevelse af, at Administrationen giver god betjening, men der peges også på af flere medarbejdere og ledere, at det er en udfordring, at den administrative understøttelse er blevet reduceret i løbet af de seneste år. Psykologer, tale-hørekonsulenter og øvrige konsulenter nævner, at de varetager administrative opgaver, som tidligere blev varetaget af administrationen, og som de mener fortsat burde varetages af administrative medarbejdere. Administrationen oplever heller, at de har den samme kontakt til tale-hørekonsulenterne og psykologerne som tidligere, da deres betjening af dem er blevet mindre. Samtidig peges der på, at det er vigtigt, at den administrative understøttelse er forankret i PPR af hensyn til blandt andet det tætte samarbejde omkring visitation og budgetudmeldinger.

Vilkår for opgaveløsningen og arbejdspress

Som det fremgår ovenfor, er der sket en reduktion i PPR's budget for sammenlignelige opgaver, der er tilført nye opgaver med ressourcer, som mere har karakter af lettere behandling, og der er sket en stigning i antallet af indstillinger til alle faggrupper i PPR, ligesom der er sket en stigning i antallet af børn i specialklasser. Dette peger i retning af, at vilkårene for opgaveløsningen er ændret i PPR.

I spørgeskemaundersøgelsen blandt PPR-medarbejderne er de spurgt om, hvorvidt de oplever at have gode vilkår for at løse deres opgaver, se figur 6. Samlet set er der omkring en fjerdedel af PPR's medarbejdere, som i høj eller meget høj grad oplever at have gode vilkår for opgaveløsningen. Det dækker over store forskelle inden for PPR. Blot ca. 5 procent i Specialpædagogisk Sektion og 15 procent i PPR-teamene oplever i høj eller meget høj grad at have gode vilkår for opgaveløsningen. I ledelsen er det godt 40 procent, Udvikling og Tilsyn 50 procent og Administrationen godt 60 procent.

Ses der på faggrupperne skiller psykologerne sig ud, da der er under 5 procent, som i høj eller meget høj grad oplever gode vilkår for opgaveløsningen. I de åbne kommentarer til spørgsmålet og i interview nævnes følgende at have betydning for deres vilkår for deres opgaveløsning: manglende tid, for mange opgaver og sager, manglende prioriteringer af opgaver, manglende oplæring og vidensdeling, mindre tværfagligt samarbejde, en presset hverdag i dagtilbud og skoler, manglende it-understøttelse. Gode og stærke kollegiale fællesskaber nævnes som noget, der bidrager til gode arbejdsvilkår. Se også boksen nedenfor om trivselsmålingen.

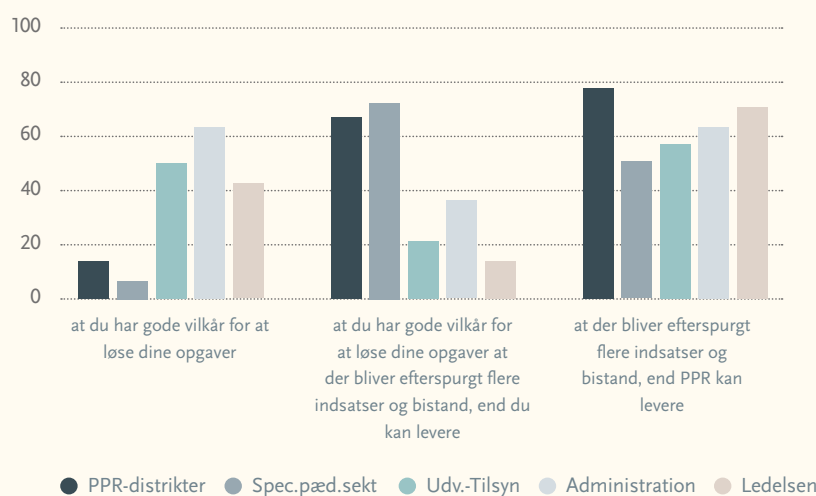
Manglende tid og for mange opgaver nævnes af mange som forklaringer på, at de i ikke oplever gode vilkår for at løse deres opgaver. Det fremgår også af figur 6, da omkring 70 procent af medarbejderne i PPR-teamene og Specialpædagogisk Sektion i høj eller meget høj grad oplever, at der bliver efterspurgt flere indsatser og bistand, end de kan levere. Mens det varierer mellem ca. 15 og 35 procent for ledelsen, Udvikling og Tilsyn og Administrationen. Det er særligt psykologerne, hvor 86 procent af dem oplever, at de i høj eller meget høj grad har flere opgaver, end de kan levere. For tale-hørekonsulenter, konsulenter og administrative medarbejdere varierer det mellem ca. 30 og 40 procent. Det fremgår også af figuren, at medarbejderne i PPR generelt oplever, at PPR som organisation har flere opgaver, end den kan levere.

For mange sager, manglende tid og stort arbejdspress fylder meget i interviewene med især medarbejderne fra PPR-distrikterne og Specialpædagogisk Sektion og til dels Administrationen, som også har fået ekstra opgaver som følge af flere indstillinger og børn i specialklasser. Det ses også tydeligt i trivselsmålingen, som er gennemført som led i APV'en i efteråret 2021, se boksen nedenfor. Heraf fremgår det dog også, at på trods af oplevelse af arbejdspress er der 77 procent af medarbejdere og ledere i PPR, som synes, at deres opgaver er interessante og inspirerede. I interview med forældre, dagtilbudsledere, skoleledere og andre samarbejdspartnere bemærkes det også, at der er et stort arbejdspress i PPR.

Det fremgår af interview af både ledere og medarbejdere, at ledelsen har opmærksomhed på at hjælpe medarbejderne med prioritering af opgaver, at skærme dem i så høj grad som muligt samt hjælpe dem i svære sager, selvom det ikke altid opleves som tilstrækkeligt. Det skal bemærkes, at PPR-teamlederne også selv oplever stort arbejdspress.

Psykologforeningen (2021) har gennemført en undersøgelse blandt 1.000 psykologer,

Figur 6. PPR-medarbejdere og leders oplevelse af vilkår for opgaveløsning og efterspørgsel efter indsats og bistand (andel i meget høj grad og høj grad)



Antal: PPR-distrikter 65, Specialpædagogisk Sektion 18, Udvikling og Tilsyn 14, Administration 11, Ledelsen 7

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen i PPR, november 2021.

som viser, at fire ud af fem af psykologerne, som har svaret, oplever så højt arbejdstempo, at det påvirker kvaliteten af deres arbejde, og at der ikke er ansat tilstrækkeligt med psykologer til at varetage opgaver tilfredsstillende i den PPR de er ansat i. VIVE (2021) har kortlagt PPR-lederes opfattelse af de kommunale indsatser. Det fremgår af kortlægningen, at 42 procent af PPR-lederne er meget enige i, at PPR mangler ressourcer (tid, økonomi og personale). Det er således ikke kun i Aarhus Kommune, at der er udfordringer med ressourcer og arbejdspress i PPR. Det er også tilfældet på landsplan.

Trivselsmåling i PPR fra efteråret 2021

I Aarhus Kommune er der gennemført en trivselsmåling. Svarprocenten i PPR er 92 procent. På en række dimensioner ligger PPR dårligere end sammenlignelige afdelinger. Første tal er for PPR, andet tal er for sammenlignelig afdeling (arbejdstempo 69 / 53 og arbejdsmængde 59 / 46, kvaliteten i arbejdet 47 / 64, balance mellem arbejdsliv og privatliv 50 / 35, selvrapporeret stress 56 / 39 m.v.

Udvalgte resultater for alle i PPR
(andel i høj grad og meget høj grad / altid og ofte)

- Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende? 14%
- Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med? 23%
- Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? 75%
- Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? 53%
- Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet? 73%
- Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende? 77%
- Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste to uger? (hele tiden eller ofte) 47%

Generelt opleves der mindst arbejdspress i Udvikling og Tilsyn og størst arbejdspress i PPR-distrikterne og Specialpædagogisk Sektion. Alle teams oplever deres opgaver er interessante og inspirerende.

Sammenfatning og mulighedsrum

Der er sket et fald i PPR's sammenlignelige tildelte budget fra 2016 til 2021 samtidig med, at der er en større efterspørgsel efter PPR's betjening. Budgettet til PPR i Aarhus Kommune ligger under det gennemsnitlige PPR-budget på tværs af kommuner.

Der er sket en forskydning i opgavesammensætningen i PPR væk fra den almene betjening af dagtilbud, skoler, fritidstilbud og specialtilbud til lettere behandlingstilbud og projekter. Dette skal ses i sammenhæng med, at der både er sket en stigning i antallet af indstillinger fra dagtilbud og skoler til PPR, som varetages af den almene PPR-betjening, og en stigning i antallet af børn i specialtilbud.

Den ændrede opgavesammensætning og stigende efterspørgsel har betydning for medarbejdernes oplevelse af deres organisation. Der er forholdsvis få medarbejdere i PPR, som har den opfattelse, at arbejds gange og procedurer i PPR er velfungerende og effektive, og der peges særlig på procedurer for samarbejde og vidensdeling mellem team og sektioner. Dertil kommer, at medarbejder oplever, at de har flere opgaver, end de har mulighed for at løse. Generelt er det oplevelsen, at der er et stort arbejdspress i PPR, og det er særligt blandt psykologerne.

Sammenfattende er det indtrykket, at PPR er en organisation, som til tider er udfordret på den indre sammenhængskraft, da der ikke opleves, at der er sat en fælles retning for PPR's arbejde af en samstemt ledelse. Dertil kommer, at enten klare fælles retningslinjer og procedurer på tværs af PPR eller brug af dem der er, vil kunne bidrage til en mere ensartet praksis, samt strukturer for fælles videndeling. Gode relationer til kollegaer og opbakning fra nærmeste leder peges på af mange, som det, som får organisationen til at hænge sammen.

Dette peger på, at der fremadrettet vil skulle tilføres ressourcer, hvis niveauet for PPR-betjening skal svare til niveauet for PPR-betjening i andre kommuner. Flere ressourcer og en prioritering af opgaverne er nødvendig for at forhindre en forringelse af arbejdsmiljø, øget sygefravær og øget personaleomsætning. Dertil kommer, at der er behov for at sætte og følge en fælles klar og tydelig retning for PPR og have klare retningslinjer, så der kan komme en bedre balance mellem krav og ressourcer for medarbejderne og ledere i PPR og en tydeligere forventningsafstemning i forhold til PPR's interesser.



$49 + 18 = 67$
 $49 + 45 = 94$
 $69 = 87$

1. Haa 0A 50 7000 x 7000

5

Indstillinger, PPV'er, visitation og ventetid

PPR's opgaver i forbindelse med indstillinger, pædagogisk-psykologiske vurderinger (PPV) og børns specialpædagogiske behov er fastlagt i folkeskoleloven og dagtilbudsloven med tilhørende bekendtgørelser.

Det fremgår af lovgivningen, at kommunen skal give pædagogisk-psykologisk rådgivning til børn, hvis der er brug for en vurdering af, om et barn har brug for specialpædagogisk bistand.

Når et barn er i udfordringer, starter en proces i barnets dagtilbud eller skole med at afprøve, hvilke tiltag der kan igangsættes for at tilgodese barnets særlige behov. På skoleområdet skal det afprøves, hvilke tiltag der kan igangsættes inden for rammerne af den almindelige undervisning. PPR kan bidrage med konsultativ bistand i forhold til, hvilke tiltag som kan afprøves i dagtilbud og skoler. Dette vil ofte blive drøftet på trivselsmøder i dagtilbud og specialcentermøder på skolerne, hvor der vil være deltagelse fra PPR. Se mere i rapporten [Bredere børnefællesskaber på almenområdet](#) om trivselsmøder og specialcentermøder.

Hvis der er behov for vurdering af barnets kompetencer, vil skoleledere og dagtilbudsledere indstille et barn til pædagogisk-psykologisk vurdering i PPR. Den pædagogisk-psykologiske vurdering har til formål at belyse barnets kompetencer med henblik på at yde dagtilbuddet, skolen samt barnet og forældrene rådgivning om tilrettelæggelsen af barnets hverdag og undervisning, der kan tilgodese barnets særlige behov og forudsætninger.

Dagtilbudslederen og skolelederen tager stilling til indsats i forhold til barnets specialpædagogiske behov ud fra PPV'en. Skolen indstiller barnet til et specialundervisningstilbud uden for skolen efter dialog med forældrene, når skolen ikke længere kan imødekomme barnets undervisningsbehov. PPR afgør om et barn, skal have et specialundervisningstilbud uden for skolen. Afgørelsen kan påklages til Klagenævnet for Specialundervisning. Dagtilbudsledere kan enten søge om vidtgående støttemidler til et barn eller indstille det til et specialdagtilbud (§ 32). Specialklasserne sammensættes løbende igennem skoleåret af visitationsteamet på baggrund af en meget nøje vurdering af de enkelte elevers vanskeligheder og udfordringer.

Hvad er indstillinger og pædagogisk-psykologisk vurdering (PPV) ifølge lovgivningen

Henvi-sning til specialundervisning, der ikke er af foreløbig karakter, forudsætter, at der er foretaget en pædagogisk-psykologisk vurdering af eleven, jf. § 12, stk. 2, i folkeskoleloven.

Hvis en elev har et særligt undervisningsbehov, der ikke antages at kunne imødekommes inden for rammerne af den almindelige undervisning, skal skolens leder indstille eleven til en pædagogisk-psykologisk vurdering. Af hensyn til en grundig og helhedspræget beskrivelse må det forventes, at elevens situation over en periode har været drøftet mellem eleven, forældrene og de lærere m.v., der er ansvarlige for elevens undervisning. Indstillingen til pædagogisk-psykologisk vurdering bør indeholde en grundig beskrivelse af den uoverensstemmelse, der er opstået mellem mulighederne for at tilrettelægge undervisningen inden for rammerne af den almindelige undervisning og elevens kompetencer og potentialer. I beskrivelsen bør det endvidere indgå, hvilke tiltag der har været iværksat for at tilgodese elevens særlige behov inden for rammerne af den almindelige undervisning.

Den pædagogisk-psykologiske vurdering har til formål at belyse elevens kompetencer med henblik på at yde skolen samt eleven og forældrene rådgivning om tilrettelæggelsen af og indholdet i en undervisning, der kan tilgodese elevens særlige behov og forudsætninger. Et element i vurderingen kan være gennemførelse af en analyse af elevens særlige behov på grundlag af de foreliggende oplysninger fra det undervisende personale, forældre og andre personer med betydning for elevens og klassens faglige og sociale funktion. Et andet element kan være en grundig og dybtgående undersøgelse af elevens individuelle faglige og sociale kompetencer og potentialer, hvilket forudsætter, at eleven selv deltager i undersøgelsen. Undersøgelsens omfang afhænger af elevens behov og den sammenhæng, som eleven befinder sig i.

Kilde: Vejledning om folkeskolens specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand



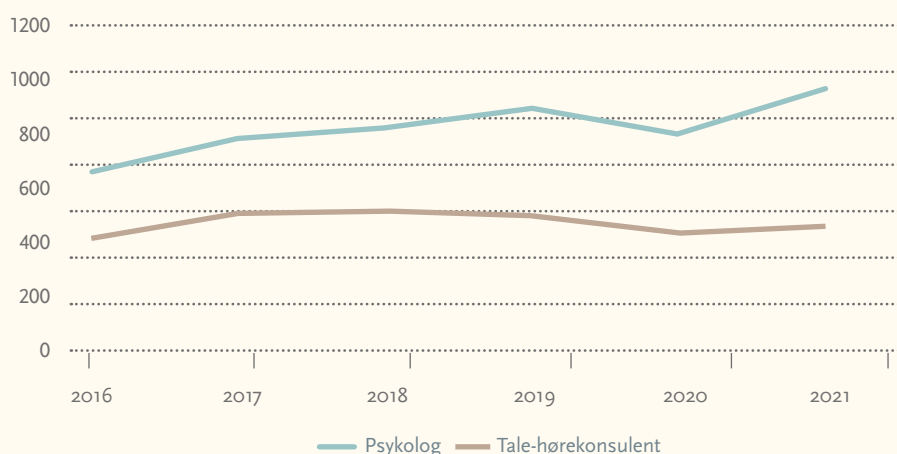
Indstillinger og PPV'er

Udvikling i antal indstillinger og PPV'er

PPR modtager en lang række henvendelser fra dagtilbud, skoler og UngiAarhus. Henvendelser, som vedrører enkelte børn, bliver der oprettet en sag på. Henvendelsen kan fx vedrøre, at et dagtilbud eller en skole ønsker at drøfte et barn på et trivsels- eller specialcentermøde. Nogle af henvendelserne bliver efterfølgende til indstilling til pædagogisk-psykologisk vurdering af barnet. I 2021 modtog PPR ca. 3.300 henvendelser, heraf udgjorde indstillinger til pædagogisk-psykologisk vurdering enten ved en tale-hørekonsulent eller en psykolog godt 40 procent.

Af nedenstående figur fremgår udviklingen i antallet af indstillinger til tale-hørekonsulenter og psykologer fra 2016 til 2021. Opgørelsen er udarbejdet ud fra alle indstillinger, som er modtaget. Der kan derfor være flere indstillinger, som vedrører de samme børn, hvis de både har været indstillet til vurdering ved både en psykolog og en tale-hørekonsulent. Det fremgår af figuren, at der er sket en stigning i antallet af indstillinger til tale-hørekonsulenterne på 10 procent fra 416 indstillinger i 2016 til 458 indstillinger i 2021. I samme periode er der afsat to årsværk mindre til tale-hørekonsulenterne. Stigningen i antallet af indstillinger til psykologer er steget fra 662 i 2016 til 963 i 2021 svarende til en stigning på 45 procent. Der er sket et fald i antallet af indstillinger fra 2019 til 2020, og en stor stigning i antallet af indstillinger fra 2020 til 2021. De færre indstillinger i 2020 hænger formentlig sammen med nedlukningen som følge af corona, og at der er indstillinger, som er blevet udskudt til 2021. Det skal bemærkes, at der fra 2020 til 2021 også er en stor stigning i antallet af øvrige henvendelser til både psykologer og tale-hørekonsulenter.

7. Udvikling i indstillinger til tale-hørekonsulenter og psykologer fra 2016 til 2021



Kilde: Udtæk fra Kingo.

I 2021 modtog PPR således 300 indstillinger til pædagogisk-psykologisk vurdering mere end i 2016 til psykologerne. Det er vurderingen ud fra interview med ledere og medarbejdere i PPR, at der gennemsnitligt set bliver brugt 15-20 timer på en PPV. Det dækker over hele processen med test, eventuelt observation, møder og skrivning af PPV'en mv. Stigningen i antallet af indstillinger fra 2016 til 2021 svarer til, at der skal bruges 3-4 årsværk (regnet med 1.680 timer i et år) mere på udarbejdelse af PPV'er. Det skal ses i sammenhæng med, at der i samme periode er afsat 3,5 årsværk mindre til psykologbetjeningen af almenområdet og privatskoler fra 28,4 til 24,9 årsværk.

Det kan også illustreres ved, at i 2016 skulle der udarbejdes 23 PPV'er pr. årsværk psykolog, mens der i 2021 skulle udarbejdes 39 PPV'er pr. årsværk psykolog. Ved 15-20 timer til en PPV og 963 PPV'er skulle der i 2021 bruges mellem 8,6 og 11,5 årsværk på udarbejdelse af PPV'er ud af de 24,9 årsværk. Det svarer til mellem ca. 35 og 45 procent af psykologernes arbejdstid. I 2016 blev der brugt mellem ca. 20 og 30 procent af psykologernes arbejdstid på PPV'er ved 15-20 timer pr. PPV. Der er sket effektiviseringer i forhold til udarbejdelsen af PPV'er i perioden. Hvis der i stedet i 2016 blev brugt 25-30 timer pr. PPV udgjorde det i stedet mellem ca. 30 og 40 procent af psykologernes arbejdstid.

Fra 2016 til 2021 er der også sket mere end en fordobling i antallet af indstillinger til Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling (BUA), som udarbejdes dels af psykologerne i betjeningen af almenområdet, dels psykologerne som betjener specialklasserne. I 2016 blev der sendt 184 indstillinger fra PPR til BUA, mens der i 2021 blev sendt 385 indstillinger. Det skal bemærkes, at psykologerne, som betjener specialklasserne, også udarbejder PPV'er. De indgår ikke i ovenstående tal.

Det er oplyst af andre kommuner og forskning på området, at i andre kommuner bruges der ca. 25-30 timer pr. PPV. Det er vurderingen, at psykologerne i Aarhus Kommune bruger kortere tid på udarbejdelsen af PPV'er. En forklaring på dette kan være, at budgettet til PPR i Aarhus er mindre end gennemsnitligt set på landsplan, og dermed formentlig også færre psykologer pr. borger.

Indstillinger og PPV'er i andre kommuner

Københavns Kommune vurderer, at psykologerne i efteråret, hvor hovedvisitationen finder sted, bruger 60 procent af deres tid på PPV'er. De bruger ca. 25-35 timer på en PPV. De oplever, at der er sket et fald i antallet af indstillinger.

Odense Kommune vurderer, at ca. 65-70 procent af småbørnspsykologernes og ca. 50 procent af skolepsykologernes tid går til arbejdet med visiterede sager og indstillinger.

Aalborg Kommune vurderer, at psykologerne bruger ca. halvdelen af deres tid på børnesager og halvdelen af tiden konsultativt.

Randers Kommune vurderer, at psykologerne bruger ca. 20 timer på en PPV. De har ikke en opgørelse af, hvor megen tid der bruges på PPV'er i forhold til andre opgaver.

Konsekvenser som følge af stigningen i indstillinger og PPV'er

I interview med både PPR-teamledere og psykologer har det været et emne, hvor stort et rum der er til at arbejde med aktiviteter, uden at der foreligger en sag på barnet. Der er psykologer, som har den opfattelse, at mulighederne for at arbejde med et barn uden, at der oprettes en sag er blevet mindre. Det er også psykologernes opfattelse, at det er undtagelsesvist, at der kommer en indstilling på en pædagogisk-psykologisk vurdering, som ikke er nødvendig. I spørgeskemaundersøgelsen er PPR-medarbejdere blevet spurgt om, i hvor høj grad der udarbejdes altid indstillinger på børn, inden der igangsættes indsatser. Halvdelen af medarbejderne i PPR-teamene og ca. 30 procent af medarbejderne i Specialpædagogisk Sektion vurderer, at der i høj eller meget høj grad altid udarbejdes indstillinger, inden der igangsættes indsatser, se figur 21 i bilag 5.3. Dette tyder på, at dagtilbud og skoler langt hen ad vejen igangsætter initiativer inden de sender en indstilling, hvilket også følger af lovgivningen, at der skal have været afprøvet tiltag inden for det almene tilbud. Men det giver ikke noget svar på, om PPR har været inddraget, inden der bliver sendt en indstilling.

PPR-teamlederne peger på, at den store stigning i antallet af indstillinger og dermed også PPV'er er håndteret dels ved effektiviseringer, dels ved servicereduktioner. Der er effektiviseret ved, at der er sket en forenkling af skabeloner til PPV'er, og de er blevet tilpasset øvrige skabeloner til fx indstillinger til Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling (BUA), specialklasser mv. PPV'en har fået et større fokus på vejledningsdelen. Der er endvidere udarbejdet en procedure for, hvordan skolerne kan afvikle og forberede specialcentermøderne, som skolerne opfordres til at bruge, da det forenkler PPR's arbejde, hvis møderne foregår på samme måde. Derudover er der fundet effektiviseringer ved, at psykologer og skoler så vidt muligt samler deres samarbejde på den samme dag for at minimere psykologens transporttid.

Der er sket servicereduktioner ved, at psykologer kun deltager i netværksmøder, hvor de har en på forhånd defineret opgave. Lige som PPR-psykologen kun sjældent holder oplæg for det pædagogiske personale.

Der er gjort opmærksom på det stigende antal indstillinger og børn i specialpædagogiske tilbud i det årlige planlægningsnotat til Børn og Unges ledelse, ligesom det har indgået i drøftelserne om opdatering af kommunens budgetmodeller senest i forbindelse med Budget 2021, dog uden at PPR-betjeningen er blevet omfattet af en budgetmodel.

Stigningen i antallet af indstillinger og deraf følgende ventetider har medført et behov for prioritering af indstillingerne. Af interviewet med PPR-teamlederne fremgår det, at det som hovedregel sker ved et møde mellem PPR-teamlederen, psykologen og dagtilbuddet eller skolen, hvor det aftales, hvordan der bedst prioriteres. Dertil kommer, at der i forbindelse med vurdering af børn med specialpædagogiske behov til skolestarten er etableret en procedure om, at dagtilbuddene skal give besked, om de har børn, der potentielt skal i specialklasse halvandet år før skoleindskrivning med henblik på at kunne fordele arbejdet med PPV'erne i løbet af året, så der ikke er en pukkel op til skoleindskrivning.

Visitation på dagtilbudsområdet

Ansvaret for visitation til § 32 tilbud er i Udvikling og Tilsyn. Børn, som indstilles til en plads i et § 32-tilbud, har almindeligvis været på trivselsmøde, og der er udarbejdet en PPV. Typisk er børnene også indstillet til udredning hos Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling (BUA).

Visitationen til § 32 er påvirket af, at der er sket en stigning fra 2013 til 2020 på 29 procent i forhold til 0-6-årige, som har brug en plads i et specialdagtilbud. Det har betydet ventetid på at få plads i et specialdagtilbud. I ventetiden er barnet typisk i almene dagtilbud med ekstra støtte.

Som det fremgår af figur 9 nedenfor, er der nærmest ingen medarbejderne i PPR-teamene, som oplever, at visitationen til § 32-pladser fungerer smidigt. Af interviewene fremgår det, at det blandt andet hænger sammen med, at børnene også skal udredes ved Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling, og først derefter kan henvises til en § 32-plads. Der peges på, at organiseringen af opgaven er sårbar, da den er forankret ved en medarbejder, og ved fravær bliver der usikkerhed omkring proceduren. Den lange ventetid på en § 32-plads opleves også at gøre visitationen usmidig, da det skal sikres, at det er de børn, der har det allerstørste behov, og som på ingen måde trives i almene dagtilbud, som får pladserne. Selve samarbejdet med PPR om visitationen vurderes dog at fungere godt.

Både medarbejdere i PPR og dagtilbudsledere peger på, at ventetiden går ud over barnets trivsel. Ligesom ventetiden betyder, at dagtilbuddet bruger ekstra ressourcer på at have barnet i ventetiden, ligesom psykologen bruger ekstra tid på statusmøder og sparring.

Visitation på skoleområdet

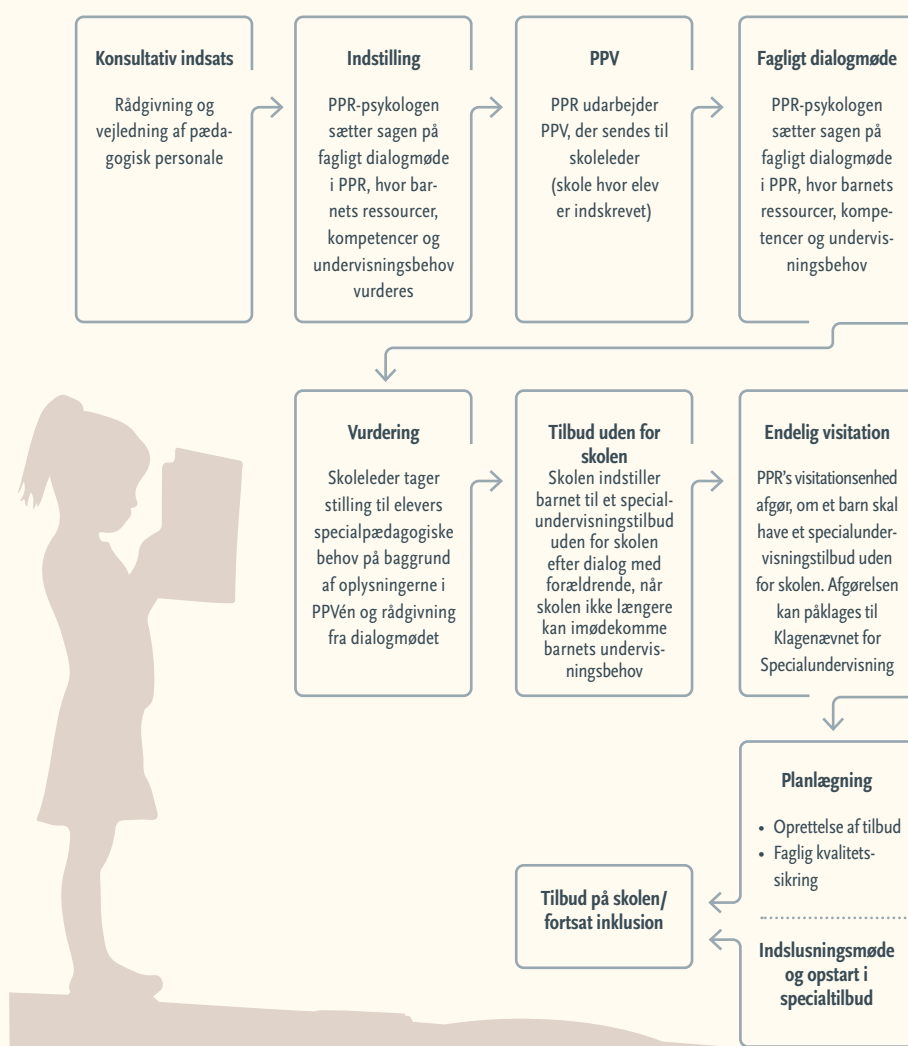
Ansvaret for visitationen til specialtilbud er forankret i Udvikling og Tilsyn. Opgaven løses i fællesskab mellem psykologer i Udvikling og Tilsyn og Specialpædagogisk Sektion. Administrationen varetager alle de administrative opgaver i forbindelse med visitationen. Antallet af visitationer er i perioden 2016 til 2021 steget med 35 procent fra 1.254 til 1.699 børn, som følge af flere børn i specialklasse og på specialskole, se figur 2 ovenfor. Afgørelsen om et specialundervisningstilbud kan påklages til Klagenævnet for Specialundervisning. Børn og Unge modtager meget få klager. I 2021 var der fx kun to klager over afgørelser – en afgørelse, som er truffet af PPR og en afgørelse, som er truffet af en skole.

Fra skoleåret 2021-2022 er visitationsproceduren til specialundervisningstilbud blevet ændret, således at børn, der bliver indstillet til specialklasse, løbende bliver visiteret og optaget i en specialklasse. Herved bliver ventetiden på en specialklasse forkortet for børnene. Den nye procedure har været i kraft i ca. et halvt år. Den vil blive evalueret, når erfaringer fra det første skoleår er kendt. Oplevelserne af visitationsproceduren, som er kommet frem her, vil indgå i evalueringen.

Af figur 8 er visitationsprocessen til specialundervisningstilbud illustreret. Når et barn er i udfordringer, starter en proces på barnets skole med at afprøve, hvilke tiltag der kan igangsættes for at tilgodese elevens særlige behov inden for rammerne af den almindelige undervisning. I den forbindelse kan der være en konsultativ indsats fra PPR og et barn vil typisk være drøftet på et specialcentermøde med deltagelse af skolen og PPR. Næste step vil være, at skolen sender en indstilling til en pædagogisk-psykologisk vurdering,

som gennemføres af PPR. Den pædagogisk-psykologiske vurdering har til formål at belyse elevens kompetencer med henblik på at yde skolen samt eleven og forældrene rådgivning om tilrettelæggelsen af og indholdet i en undervisning, der kan tilgodese elevens særlige behov og forudsætninger. Psykologen kan få sparring på et dialogmøde med psykologer fra visitationsenheden i forhold til, hvilke indsatser der kan iværksættes i forhold til et barn, herunder om det skal visiteres til specialklasse. I efteråret 2021 er sagsgangen blevet ændret, således at det er frivilligt, om et barn, som indstilles til specialundervisning, skal drøftes på dialogmøde. Skolelederen tager stilling til indsatser til barnet ud fra de specialpædagogiske behov, som er beskrevet i PPV'en. Skolen indstiller barnet til et specialundervisningstilbud uden for skolen efter dialog med forældrene, når skolen ikke længere kan imødekomme barnets undervisningsbehov. PPR afgør om et barn, skal have et specialundervisningstilbud uden for skolen. Afgørelsen kan påklages til Klagenævnet for Specialundervisning. Herefter forberedes en opstart i specialundervisningstilbuddet af Specialpædagogisk Sektion i samarbejde med skolen, som er vært for specialklassen.

Figur 8. Visitationsprocessen til specialundervisningstilbud



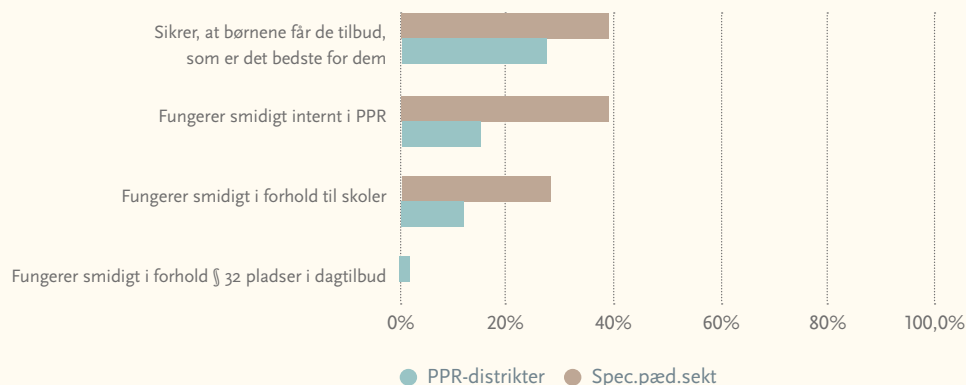
I spørgeskemaundersøgelsen er medarbejderne i PPR blevet spurgt til deres oplevelse af visitationsprocessen. Det fremgår af figur 9, at knap 40 procent af medarbejderne i Specialpædagogisk Sektion oplever i høj eller meget høj grad, at visitationsprocessen sikrer, at børnene får de tilbud, som er det bedste for dem, mens det er godt 25 procent af medarbejderne i PPR-distrikterne. Der er så få medarbejdere fra Udvikling og Tilsyn og Administrationen, som har besvaret spørgsmålet, at der ikke kan beregnes procenter for dem. Overordnet set svarer deres besvarelse af alle spørgsmålene mest til medarbejderne i Specialpædagogisk Sektion. Omkring 40 procent af medarbejderne i Specialpædagogisk Sektion oplever i høj og meget høj grad, at visitationsprocessen fungerer smidigt internt i PPR, mens det er 15 procent af medarbejderne i PPR-distrikterne. Henholdsvis knap 30 procent af medarbejderne i Specialpædagogisk Sektion og godt 10 procent af medarbejderne i PPR-distrikterne oplever i høj eller meget høj grad, at visitationsprocessen fungerer smidigt i forhold til skolerne.

Helt overordnet set er det indtrykket, at visitationsprocessen sikrer grundige og velbelyste indstillinger til specialundervisningstilbud, som resulterer i få klager, og hvor barnet som hovedregel henvises til det rigtige tilbud. Der er dog en række opmærksomhedspunkter i forhold til visitationsprocessen fra forældre, skolen og medarbejderne i PPR.

Forældre peger på, at visitationsprocessen kan være lang, og at børnene fastholdes i eksisterende tilbud, indtil der kan visiteres til et specialundervisningstilbud. Forældrene oplever, at børnene kommer i større mistrivsel, end hvis barnet hurtigere var kommet i specialklasse eller specialskele. De fleste forældre har også den oplevelse, at når deres barn først har fået et specialtilbud, så kommer deres børn i bedre trivsel. Der er også enkelte forældre, som oplever, at deres barn skal genplaceres, fordi det er svært at finde det rette tilbud. Der er enkelte forældre, som giver udtryk for, at skolerne tøver med at indstille til et specialtilbud på grund af økonomi.

Figur 9. I hvor høj grad vurderer du, at visitationsprocessen

(Andel i meget høj grad og høj grad)



Antal: PPR-distrikter 46-55, Specialpædagogisk Sektion 18 (Udvikling, Tilsyn og Administrationen og Ledelsen for få svar til at vise i figuren)

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen i PPR, november 2021.

Medarbejdere og ledelsen på skoler peger på, at PPR's optagethed af, at alle muligheder er udtømte inden visitation til specialundervisning betyder, dels at processen bliver meget lang, dels at børnene kan komme for sent i en specialklasse. Det har betydning for barnets trivsel, og det slider på forældrene og de fagprofessionelle i barnets klasse. Det nævnes også af specialskolerne, at de oplever, at de får børnene for sent, og at kompleksiteten i børnenes udfordringer dermed er større. Andre medarbejder på skolerne peger på, at når processen bliver meget lang, fx hvis en udredning ved BUA er en del af forløbet, kan det betyde, at ventetiden i sig selv betyder, at barnet kommer i specialklasse. Der er også medarbejdere, som har den opfattelse, at der er flere børn, som kunne profitere af at blive henvist til specialklasse, end der bliver henvist. Det er vurderingen, at det særligt er stille børn og indadvendte børn, som ikke bliver henvist. Medarbejdere og ledere på skolerne oplever, at procedurer og strukturer betyder, at der er en stærk adskillelse mellem almenområdet og specialtilbud, og at der ikke er mulighed for at prøve af, om et specialtilbud ville være det rigtige tilbud.

Skoleledere fra specialskoler og skoler med specialklasser (værtsskoler) peger på, at der er en god dialog med visitationen omkring placering af børn i specialklasser. En skoleleder fra en værtsskole peger på, at der mangler struktur og økonomiske incitamenter til, at børn kan blive udsluset til en almen klasse igen, herunder de økonomiske rammer for det. En anden skoleleder peger på, at de læner sig op ad værtsskolens vurdering i forhold til, om et barn skal tilbage til en almenklasse. Se mere i [analysen af specialtilbud](#) og den [antropologiske analyse af inklusionskraft på skolerne](#).

Mange medarbejdere i PPR giver udtryk for, at det er godt med den tydelige og grundige procedure for visitation, og at det gælder alle sager. Der er enkelte medarbejdere fra PPR-distrikterne, som peger på, at de oplever, at visitationsprocessen er tung, og at den i højere grad har til formål at undgå, at der kommer klager end være smidig. Andre peger på, at de oplever et godt fagligt samarbejde omkring visitationsprocessen og god administrativ understøttelse med stor imødekommenhed fra kollegaer. Dog opleves der længere sagsbehandlingstid, da det samme antal medarbejdere skal behandle et større antal indstillinger.

Der er en del medarbejdere fra PPR-distrikterne, som peger på, at indstillingerne til specialklasserne er meget omfattende, og at det burde være skoler (og dagtilbud), som skriver dem med afsæt i PPV'en, da det er dem, som vurderer, om de kan tilbyde barnet den rette støtte, som er beskrevet i PPV'en. Processen omkring vurderingen af skolestarter nævnes af flere som værende tung. Der er enkelte, som peger på, at forældre i højere grad bør inddrages i forhold til beskrivelsen af børnene. Det er også et synspunkt, som kan genkendes blandt forældrene, da der er forældre, som oplever, at deres barns udfordringer ikke bliver tillagt tilstrækkelig betydning, se [analysen af borgerperspektivet](#).

Ændringen omkring at gøre dialogmøderne frivillige fylder meget i kommentarerne fra medarbejderne i PPR. Både medarbejderne i visitationen og medarbejdere fra PPR-distrikterne. Set inden for et år er det ca. halvdelen af de sager, som har været på dialogmøde, som bliver til indstillinger til specialundervisning. Medarbejdere fra visitationen peger blandt andet på, at det giver udfordringer i forhold til at vide, hvor mange børn der kan forventes at skulle visiteres, hvis der ikke er dialogmøde. De er også af den opfattelse, at de alligevel vil komme til at holde møder om børnene, som skal i specialklasse af hensyn til overdragelse af viden. De er bekymrede for, om selve visitationen kommer til at tage længere tid, når der ikke er dialogmøder, fordi indstillingerne ikke vil være forberedt godt nok. Det er medarbejdernes oplevelse, at hidtil er det meget få indstillinger til specialundervisningstilbud, som ikke er blevet imødekommet i eller ender i klagesager, fordi der har været en grundig behandling af sagen, hvor alle muligheder er udtømt, inden indstillingen sendes blandt andet som følge af drøftelser på dialogmøderne.

Medarbejdere fra PPR-distrikterne har en mere blandet oplevelse af dialogmøderne. Flere giver udtryk for, at de får god og kompetent sparring i forhold til, hvad der skal undersøges nærmere, fordi det som distriktspsykolog kan være svært at have overblik over alle de mulige indsatser. Andre giver udtryk for, at dialogmøderne er unødvendige i de situationer, hvor der ikke er tvivl om, at barnet skal have et specialundervisningstilbud. Medarbejderne peger på, at dialogmøderne er med til at forlænge sagsbehandlingstiden, da de oplever, at det kan være svært at finde tidspunkter for afholdelse af møderne. Når dialogmøderne er frivillige, får PPR-teamlederne en nøglerolle i forhold til at vurdere, om en indstilling til specialundervisning er klar til visitation. Flere giver udtryk for, at det fungerer godt med virtuelle dialogmøder.

Der er enkelte medarbejdere i PPR, som har bemærkninger til den ændrede visitationsproces. Her bliver der peget på, at de oplever, at processen i højere grad tilgodeser barnets behov, således at de ikke kommer i yderligere mistrivsel, da ventetiden på en specialklasseplads bliver kortere. Andre peger på, at det har reduceret antallet af indstillinger, da sidste øjeblikindsstillinger op til deadline undgås. Der peges også på, at det giver en mere jævn fordeling af opgaverne for medarbejderne, at der løbende sker visitation.

Der er flere medarbejdere i PPR, som peger på, at visitationsenheden har et godt kendskab til værtsskoler og specialklasser, og at de derfor er gode til at finde det rigtige tilbud til børnene. Der er forskellige opfattelser af udslusningen af børn fra specialklasser. Medarbejderne i Specialpædagogisk Sektion peger på, at der er en stor gruppe af børn, hvor det næppe vil være relevant, fx børn med dårlig begavelse, mens det for andre børn vil det være en afvejning af, hvornår et barn, som er kommet i travsel i et specialtilbud, vil skulle flyttes igen.

Ventetider

Ventetider i PPR er et emne, som er rejst i mange sammenhænge. Det fylder både for forældre og dagtilbud og skoler, ligesom det er et emne i den nationale debat omkring PPR. Aarhus Kommune opgør ikke ventetider i PPR. For at have et overordnet indtryk af længden af ventetid ud over forældres, dagtilbudsledere og skolelederes opfattelse af ventetider, er der foretaget en undersøgelse af ventetider i forbindelse med indstillinger, som er modtaget af PPR i januar 2021. Opgørelsen af ventetid er foretaget i november 2021, altså 10 måneder efter at indstillingerne er modtaget.

Der er således foretaget et dataudtræk for alle de indstillinger, som er modtaget fra dagtilbud og skoler i januar 2021 til psykologer og tale-hørekonsulenter. Indstillingerne er herefter slået op i sagsbehandlingssystemet Kingo for at afdække, hvornår der har været handlinger i sagen. Der er afdækket ventetid på tre tidspunkter i et sagsforløb:

- 01 Ventetid fra specialcentermøde eller trivselsmøde til, at der er modtaget en indstilling i PPR.
- 02 Ventetid fra indstillingen er modtaget i PPR til, at PPR har en aktivitet første gang i sagen. Det kan fx være en observation, møde med forældre, test af barnet osv.
- 03 Ventetid fra første aktivitet i sagen til der foreligger en PPV.

Der er således afdækket ventetid både i dagtilbud og skoler på udarbejdelse af indstillinger og ventetid i PPR på udarbejdelse af PPV. Resultaterne fra udtrækket fremgår af tabel 3.

Ventetiden fra trivselsmøde eller specialcentermøde til der modtages en indstilling er på 0-2 måneder for 70 procent af sagerne til tale-hørekonsulenterne, mens ventetiden er på 0-2 måneder for knap 60 procent af sagerne til psykologerne, og det gælder både indstillinger fra dagtilbud og skoler. Det peger på, at dagtilbud og skoler er hurtigere til at sende indstillinger til tale-hørekonsulenterne end til psykologerne. Det kan hænge sammen med, at indstillingerne til tale-hørekonsulenterne i nogen situationer kan vedrøre mere afgrænsede problemstillinger end indstillinger til psykologerne.

Det fremgår også af tabel 3, at ventetiden fra PPR har modtaget en indstilling til, at der er en aktivitet, er 0-2 måneder for 85 procent af sagerne til tale-hørekonsulenterne. For sagerne til psykologerne fra dagtilbud er ventetiden 0-2 måneder for ca. 80 procent af sagerne, mens ventetiden er længere for sagerne fra skolerne til psykologerne, idet ventetiden er 0-2 måneder for to tredjedele af sagerne og 3-5 måneder for en tredjedel af sagerne.

Ventetiden fra første aktivitet til der foreligger en PPV er 0-2 måneder for tre fjerdedel af sagerne for tale-hørekonsulenterne. Ventetiden er længere på en PPV fra psykologerne. På dagtilbudsområdet er der en PPV klar efter 0-2 måneder for en fjerdedel af sagerne, mens halvdelen af sagerne foreligger inden for et år. De resterende sager mangler der enten en registrering på, eller det har vist sig, at der alligevel ikke skulle udarbejdes en PPV. På skoleområdet foreligger der en PPV i halvdelen af sagerne efter 0-2 måneder, mens der er 20 procent, som er klar efter 3-5 måneder. I langt de fleste sager er der aktiviteter i sagerne inden for 0-2 måneder. Det gælder i

Tabel 3. Ventetider i forbindelse med indstillinger, som PPR har modtaget i januar 2021

Tale-høre 13 sager	Ventetid fra specialcenter-/trivselsmøde til indstilling					Ventetid fra indstilling til aktivitet					Ventetid fra aktivitet til PPV					
	0-2 mdr.	3-5 mdr.	6-9 mdr.	> 9 mdr.	Ikke reg. møde	0-2 mdr.	3-5 mdr.	6-9 mdr.	> 9 mdr.	Ikke reg. møde	0-2 mdr.	3-5 mdr.	6-9 mdr.	> 9 mdr.	Ikke nødvendig	Ikke reg. møde
Dagtilbud + skole	9	2	0	0	2	11	1	1	0	0	10	2	0	0	1	0
Procent	69,2	15,4	0,0	0,0	15,4	84,6	7,7	7,7	0,0	0,0	76,9	15,4	0,0	0,0	7,7	0,0

Psykolog 40 sager	Ventetid fra specialcenter-/trivselsmøde til indstilling					Ventetid fra indstilling til aktivitet					Ventetid fra aktivitet til PPV					
	0-2 mdr.	3-5 mdr.	6-9 mdr.	> 9 mdr.	Ikke reg. møde	0-2 mdr.	3-5 mdr.	6-9 mdr.	> 9 mdr.	Ikke reg. møde	0-2 mdr.	3-5 mdr.	6-9 mdr.	> 9 mdr.	Ikke nødvendig	Ikke reg. møde
Dagtilbud 16 sager	9	6	0	1	0	13	2	0	1	0	4	7	0	0	3	2
Procent	56,3	37,5	0,0	6,3	0,0	81,3	12,5	0,0	6,3	0,0	25,0	43,8	0,0	0,0	18,8	12,5
Skole - 24 sager	14	6	0	0	4	16	8	0	0	0	13	5	3	0	2	1
Procent	58,3	25,0	0,0	0,0	16,7	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	54,2	20,8	12,5	0,0	8,3	4,2

Kilde: Udtræk fra Kingo

forhold alle tre ventetider. Ventetiden er kortere på sager til tale-hørekonsulenter end til psykologer. Tabel 3 giver ikke et svar på, hvor lang ventetiden er for den samlede sag, men den giver et billede af, at når først en sag behandles, så er der for hovedparten af sagerne flow i dem. Ventetiden kan dog variere meget for de enkelte sager. Der er eksempler på sager, hvor der foreligger en PPV to uger efter, at sagen var på et specialcenter- eller trivselsmøde. Omvendt kan der gå over 10 måneder i en anden sag. Det afhænger i første omgang af barnets behov for hurtig udredning og indsats, men derudover en lang række af faktorer. Det gælder blandt andet arbejdspress, samarbejdet med forældre og dagtilbud/skole, kompetencer samt ledelse.

Længerevarende sagsforløb gør sig også særligt gældende i forbindelse med indstillin-

ger til Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling (BUA), der kræver en mere omfattende udredning. Samtidig er der fra 2016 til 2021 sket en fordobling i antallet af indstillinger til netop BUA, jf. afsnittet ovenfor om indstillinger og PPV'er.

Omkring 70 procent af dagtilbuds- og skolelederne tilkendegiver, at de oplever ventetid på at drøfte et barn på trivsels- og specialcentermøder ([bilag 5.3](#), figur 9). De vurderer, at ventetiderne som oftest er på 1-3 måneder, men kan være op til et år afhængigt af den enkelte sag. Se også [analyse af bredere børnefællesskaber på almenområdet](#).

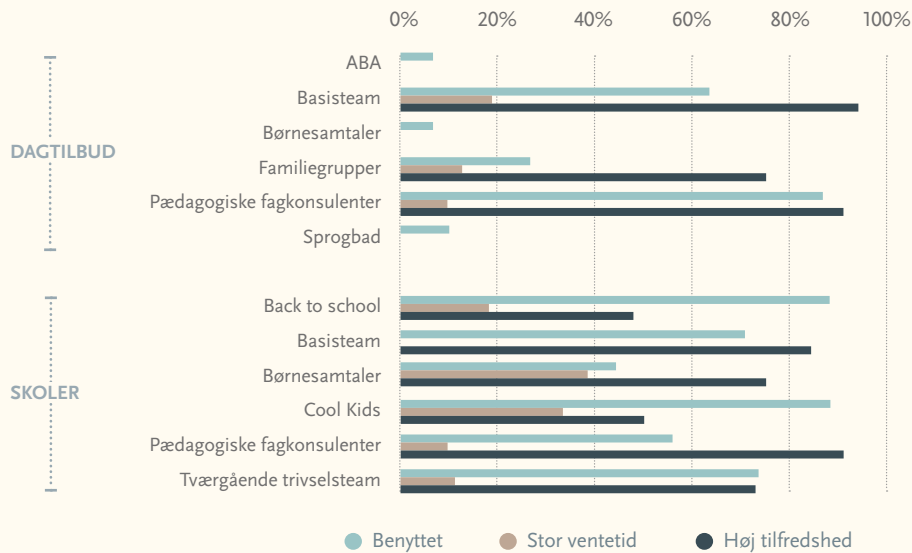
På forældreworkshoppen og i interview med forældrene giver de udtryk for, at de oplever, at der går uhensigtsmæssigt lang tid før der reageres tilstrækkeligt på deres oplevelse af, at deres barn ikke trives i det pågældende dagtilbud eller skole. Forældrene oplever derfor også, at inddragelsen af PPR først sættes i værk relativt sent i barnets forløb og på et tidspunkt, hvor barnet typisk har udviklet flere symptomer eller stærkere tegn på mistrivsel. Stort set alle forældre giver udtryk for, at de generelt oplever et PPR, som er præget af meget lange ventetider. Nogle har oplevet op mod seks måneders ventetid før arbejdet med at udarbejde en PPV er blevet igangsat, men når den pågældende PPR-psykolog igangsætter de forskellige undersøgelser, observationer og tests, der udføres som led i PPV'en oplever forældrene typisk, at der er mere fremdrift i forløbet. Se rapporten [borgerperspektivet](#).

Der er også en række konkrete indsatser fra PPR, hvor kommunale dagtilbud og skoler har oplevet ventetider. Det fremgår af figur 10, at det særligt er til børnesamtaler (gratis psykologhjælp til børn under 15 år), at der opleves ventetid. Knap 40 procent af dagtilbudslederne og skolelederne oplyser, at de har oplevet ventetider i forbindelse hermed.

Det er ikke muligt at foretage konkrete sammenligninger af ventetider på tværs af andre kommuner, da der ikke er dataudtræk herpå. Odense Kommune har oplyst, at de også oplever, at der kan være en betydelig variation i processen og ventetiden fra sag til sag. De nævner blandt andet, at der kan være forskellige behov i forhold til afdækningen af et barns vanskeligheder, men også en prioritering af medarbejderes opgaver og indsatser. VIVE (2021) har gennemført en kortlægning af PPR-lederes opfattelse af kommunernes indsatser. Af undersøgelsen fremgår det, at 54 procent af PPR-lederne oplever, at ventetiden på mange af kommunens tilbud til børn og unge i psykisk mistrivsel er for lang.

Ventetiderne på møder og indsatser er en konsekvens af det stigende arbejdspress, som opleves i PPR. Dagtilbudsledere og skoleledere tilkendegiver imidlertid også, at ventetiden kan skabe situationer, hvor de er rådvilde og har svært ved at løfte opgaven.

Figur 10. Andel af skoler og dagtilbud, som har benyttet indsatser; har oplevet ventetid i meget høj grad eller høj grad; er meget tilfreds eller tilfreds med indsatsen



Antal: Kommunale dagtilbud varierer mellem 2 og 26, skoler varierer mellem 15 og 30

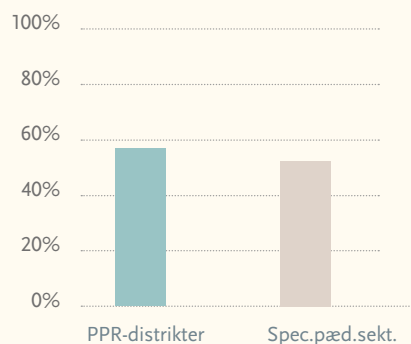
Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere og skoleledere, november 2021.

PPR-medarbejderne kan genkende, at en for sen inddragelse af relevante fagpersoner kan eskalere et barns problemer. Den for sene inddragelse kan dog både skyldes, at processerne tager for lang tid, men også hvor mange indsatser dagtilbuddet eller skolen selv har forsøgt afprøvet inden. Dermed kan det være forskelligt, hvor tidligt dagtilbud og skoler vælger at inddrage PPR. Af figur 11 fremgår det, at halvdelen af de adspurgte medarbejdere i PPR-distrikter og Specialpædagogisk Sektion enten er helt eller delvis enig i, at PPR bliver inddraget på et passende tidspunkt.

Uanset årsagen betyder de eksisterende ventetider imidlertid en prioritering af børn med de største udfordringer og dermed størst behov for bistand fra PPR. Det gør betingelserne for at komme tidligere ud vanskeligt for PPR.

I interview med Børns Vilkår og Headspace peger de på, at børn i mistrivsel ikke kun behøver være en opgave, som PPR varetager. Således oplever de at kunne bidrage med relevant viden og faglig sparring fra deres daglige arbejde. En overvejelse ligger dermed også i at kigge mod civilsamfundet, der blandt andet kan varetage samtaler og skabe frirum til børn og unge i mistrivsel.

Figur 11. PPR-medarbejderes oplevelse af, når et dagtilbud eller en skole opdager, at et barn er i udfordringer, inddrager PPR på et passende tidspunkt? (Andel helt og delvis enig)



Antal: PPR-distrikter 57, specialpædagogisk Sektion 17

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen i PPR, november 2021.

Af det faglige oplæg til en 10-års plan for psykiatrien fremgår det også, at der kan opleves lange ventetider i PPR. Der henvises også til, at forældre har oplevet tegn på psykiske problemer ved deres barn i lang tid før, at barnet bliver henvist til børne- og ungdomspsykiatrien, som oplever, at de ofte får henvist børnene for sent (se side 10 i [Bedre mental sundhed og en styrket indsats til mennesker med psykiske lidelser](#). Fagligt oplæg til en 10-års plan).

Sammenfatning og mulighedsrum

Der er sket en stigning i antallet af indstillinger til pædagogisk-psykologisk vurdering hos tale-hørekonsulenter eller psykologer, som PPR modtager fra 1.078 i 2016 til 1.421 i 2021 svarende til en stigning på 32 procent. Der er en stigning i antallet af indstillinger til tale-hørekonsulenterne på 10 procent. Stigning i antallet af indstillinger til psykologer er steget fra 662 i 2016 til 963 i 2021 svarende til en stigning på 45 procent.

Det er vurderingen ud fra interview med ledere og medarbejdere i PPR, at der gennemsnitligt set bliver brugt 15-20 timer på en PPV. Det dækker over hele processen med test, eventuel observation, møder og skrivning af PPV'en mv. Stigningen i antallet af indstillinger fra 2016 til 2021 svarer til, at der skal bruges 3-4 årsværk (regnet med 1.680 timer i et år) mere på udarbejdelse af PPV'er. Det skal ses i sammenhæng med, at der i samme periode er afsat 3,5 årsværk mindre til psykologbetjeningen af almenområdet og privatskoler fra 28,4 til 24,9 årsværk. Det kan også illustreres ved, at i 2016 skulle udarbejdes 23 PPV'er pr. årsværk psykolog, mens der i 2021 skulle udarbejdes 39 PPV'er pr. årsværk psykolog. Ved 15-20 timer til en PPV og 963 PPV'er skulle der i 2021 bruges mellem 8,6 og 11,5 årsværk på udarbejdelse af PPV'er ud af de 24,9 årsværk. Det svarer til mellem ca. 35 og 45 procent af psykologernes arbejdstid. I 2016 blev der brugt mellem ca. 20 og 30 procent af psykologernes arbejdstid på PPV'er ved 15-20 timer pr. PPV. Der er sket effektiviseringer i forhold til udarbejdelsen af PPV'er i perioden. Hvis der i stedet blev brugt 25-30 timer pr.

PPV udgjorde det i stedet mellem 30 og 40 procent af psykologernes arbejdstid i 2016. Stigningen betyder, at der i perioden fra 2016 til 2021 er sket en stigning på 35 procent af børn, som er visiteret til et specialtilbud. Helt overordnet set er det indtrykket, at visitationsprocessen sikrer grundige og velbelyste indstillinger til specialundervisningstilbud, som resulterer i få klager, og hvor barnet som hovedregel henvises til det rigtige tilbud. Der er dog en række opmærksomhedspunkter i forhold til visitationsprocessen fra forældre, skolen og medarbejderne i PPR. Forældre peger på, at visitationsprocessen kan være lang, og at børnene fastholdes i eksisterende tilbud, indtil der kan visiteres til et specialundervisningstilbud, og at det betyder, at børnene kommer i større mistrivsel, end hvis barnet hurtigere var kommet i specialklasse eller specialskole. Medarbejder og ledelsen på skoler peger på, at PPR's optagethed af, at alle muligheder er udtømte inden visitation til specialundervisning betyder, dels at processen bliver meget lang, dels at børnene kan komme for sent i en specialklasse.

En undersøgelse af ventetid viser, at der er ventetid både i dagtilbud, skoler og PPR. Der er afdækket ventetid på tre tidspunkter i et sagsforløb:

- 01 Ventetid fra specialcentermøde eller trivselsmøde til, at der er modtaget en indstilling i PPR.
- 02 Ventetid fra indstillingen er modtaget i PPR til, at PPR har en aktivitet første gang i sagen. Det kan fx være en observation, møde med forældre, test af barnet osv.
- 03 Ventetid fra første aktivitet i sagen til der foreligger en PPV.

I langt de fleste sager er der aktiviteter i sagerne inden for 0-2 måneder. Det gælder i forhold alle tre ventetider. Ventetiden er kortere på sager til tale-hørekonsulenter end til psykologer. Afdækningen af ventetid giver ikke et svar på, hvor lang ventetiden er for den samlede sag, men den giver et billede af, at når først en sag behandles, så er der for hovedparten af sagerne flow i dem. Ventetiden kan variere meget for de enkelte sager. Der er eksempler på sager, hvor der foreligger en PPV to uger efter, at sagen var på et specialcenter- eller trivselsmøde. Omvendt kan der gå over 10 måneder i en anden sag. Både forældre og dagtilbudsledere samt skoleledere giver udtryk for, at de oplever ventetid i PPR.

Den store stigning i antallet af indstillinger, visitationer og ventetid har en række konsekvenser:

- Ventetid på udarbejdelse af PPV'er og andre opgaver i PPR og i dagtilbud og skoler, som betyder, at børn er i en situation med mistrivsel i længere tid, inden der bliver fundet de rette indsatser. Det kan forværre børnenes udfordringer og kræve mere vidtgående indsatser end ved en tidligere indsats.
- Mindre tid til de praksisnære opgaver, hvor psykologerne kan komme tæt på børnenes hverdag i dagtilbud og skole.
- Mindre tid til rådgivning og sparring med medarbejdere og ledelse i dagtilbud, skoler, værtskoler for specialklasser og UngiAarhus.
- Det tværfaglige samarbejde omkring børnene både i PPR og med eksterne samarbejdspartnere bliver nedprioriteret.
- Mulighederne for at arbejde forebyggende og konsultativt i dagtilbud og skoler er mindre, da der er begrænset tid til det, hvilket i sig selv bidrager til, at der kan komme flere indstillinger.
- Mindre tid til kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere i dagtilbud og på skoler.
- Arbejdsmiljøet for ledere og medarbejdere bliver udfordret af arbejdspresset med risiko for stress-sygemeldinger, og at medarbejdere søger job andre steder.

Alt ovenstående har direkte betydning for de enkelte børn og familier, som bliver berørt, og for medarbejderne, men det har også betydning for dagtilbud og skolers mulighed for at skabe inkluderende miljøer for børn i udfordringer. Det kan i sig selv bidrage til, at dagtilbud og skoler har sværere ved at inkludere børn i udfordringer. Ligesom på skoleområdet kan man i forhold til PPR se en negativ spiral, hvor en stigning i antallet af indstillinger betyder, at psykologerne skal bruge en større del af deres arbejdstid på enkelte børn. Det betyder, at de har mindre tid til rådgivning og sparring på skolerne og arbejde forebyggende, hvilket kan betyde, at flere børn får det så svært, at skolerne sender flere indstillinger, og PPR bruger endnu mere tid på enkelte børn.

Der er således både en negativ spiral både på skolerne og i PPR, som følger af flere børn, som har behov for specialpædagogisk støtte. Det presser økonomien både på skolerne og i PPR, som betyder, at de har færre ressourcer til at arbejde med forebyggende indsatser, hvilken igen kan føre til medføre flere børn, som får brug for specialpædagogiske tilbud. De to negative spiraler er således tæt forbundet med hinanden.

Det peger i retning af, at der skal ses på, hvordan man kan få vendt udviklingen, så der i højere grad arbejdes forebyggende både i dagtilbud, skoler og PPR, således at der er behov for færre indstillinger. Det vil også frigøre ressourcer i PPR til at kunne indgå i det forebyggende arbejde, og reducere ventetiderne for de børn, som har brug for et specialtilbud.

I afsnit 7 og 8 vil dagtilbud, skoler og UngiAarhus og PPR's oplevelser af indsatser, samarbejde mv. blive beskrevet.



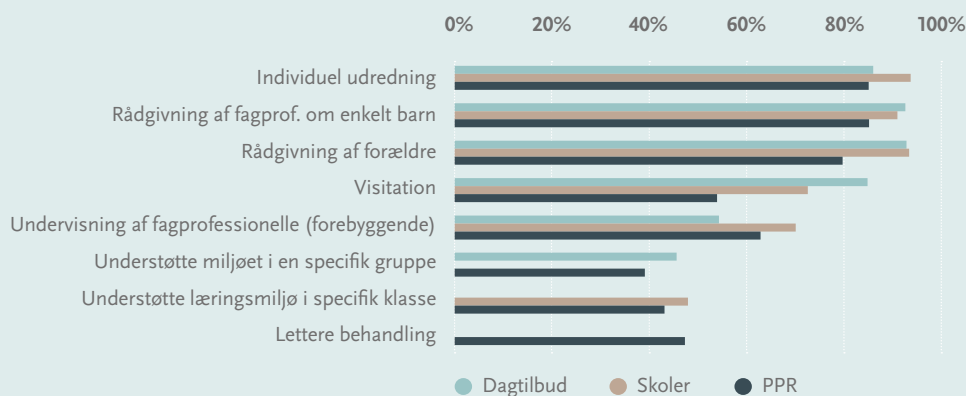
6

Kompetencer

Arbejdet med børn i udfordringer fordrer både et godt teoretisk kendskab til, hvordan man arbejder med børn i udfordringer og viden om og kendskab til praksis i dagtilbud, skoler og fritidstilbud. Generelt oplever omkring tre fjerdedele af de kommunale dagtilbudsledere og skoleledere, at de i høj eller meget høj grad får en faglig kompetent bistand fra PPR, se bilag 5.3, figur 25. Det er muligt at sammenligne skoleledernes svar med 2018, hvor de har fået det samme spørgsmål. Her svarede 40 procent i meget høj grad til spørgsmålet. I 2021 svarer 35 procent af skolelederne i meget høj grad. Der er således sket et mindre fald blandt skolelederne i deres oplevelse af, om de modtager faglig kompetent bistand.

Både de kommunale dagtilbudsledere og skoleledere er blevet spurgt om, hvorvidt de oplever, at medarbejderne i PPR har de nødvendige kompetencer til at varetage en lang række konkrete opgaver. Af figur 12 fremgår det, at der langt hen ad vejen er sammenfald mellem dagtilbudslederens, skolelederens og PPR's medarbejders oplevelse af, om medarbejderne fra PPR har de nødvendige kompetencer til at varetage opgaverne. Der er enighed om, at det er opgaver i forhold til udredning af enkelte børn, rådgivning af fagprofessionelle omkring enkelte børn og forældrerådgivning, hvor det opleves, at PPR's medarbejdere i højst grad har de nødvendige kompetencer. Her er mellem 80 og 90 procent enige i, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer. I forhold til understøttelse af miljøet i grupper og klasser er det omkring 40-50 procent, som oplever, at PPR's medarbejdere har de nødvendige kompetencer. Mens der er omkring 50-70 procent ved kompetenceudvikling. Dette samme billede ses i forhold til en undersøgelse blandt PPR-ledere i alle kommuner (Deloitte m.fl., 2020). Det kan også ses i sammenhæng med, at knap 60 procent af de kommunale dagtilbudsledere og ca. 45 procent af skolelederne i høj eller meget høj grad oplever, at PPR giver rådgivning i forhold til barnets og medarbejdernes hverdag (bilag 5.3, figur 16).

Figur 12. Dagtilbudslederens, skolelederens og PPR's oplevelse af, om medarbejderne i PPR har de nødvendige kompetencer til at varetage følgende opgaver (Andel helt enig og delvis enig)



Antal: Kommunale dagtilbud 22-29, skoler 27-34, PPR 103-72

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere, skoleledere og PPR, november 2021.

Dette underbygges af interviewene med dagtilbudsledere og skoleledere. De giver udtryk for, at psykologerne er dygtige til PPV'er, mens der hos nogle psykologer mangler erfaring og kendskab til praksis i forhold til at kunne give vejledning og rådgivning. Det resulterer i, at de oplever, at de får urealistisk vejledning fra psykologer, som ikke virker i praksis, og vejledning, som er under niveau.

Forældre peger på, at de oplever meget forskellige kompetencer hos psykologerne. Der er forældre, som har oplevet meget kompetente psykologer, mens andre har oplevet, at psykologerne ikke har haft fornemmelse for, hvad der sker i barnets hverdag, og de har manglende forståelse for situationen og lydhørhed og anerkendelse af barnets udfordringer.

Ser man på de forskellige afdelinger i PPR, oplever medarbejderne i Udvikling og Tilsyn i høj grad, at de har de nødvendige kompetencer til at varetage opgaver i forhold til kompetenceudvikling og understøttelse af miljøet i klasser og grupper. Dette er også en af denne sektions hovedopgaver. Medarbejderne i PPR-distrikterne oplever, at de i højst grad har de nødvendige kompetencer til individuel udredning, indsatser til enkelte børn og rådgivning af forældre. Psykologerne ligger omkring 80 procent, mens tale-hørekonsulenterne ligger omkring 95 procent. Det er omkring 25 procent af tale-hørekonsulenterne, som vurderer, at de har de nødvendige kompetencer til at understøtte miljøet i en klasse eller gruppe, mens det for psykologerne er 20 procent for en gruppe i dagtilbud og 35 procent for en klasse i skolen.

Medarbejderne i PPR er blevet spurgt om, hvorvidt de oplever, at deres kompetencer bliver brugt hensigtsmæssigt. Over 80 procent af tale-hørekonsulenterne og ledelsen oplever det i høj eller meget høj grad, mens det er omkring 60 procent af konsulenter og medarbejdere i administrationen. Blot 40 procent af psykologerne oplever det i høj eller meget høj grad. Ud fra besvarelsen af åbne spørgsmål i spørgeskemaet og interview dækker dette primært over, at der er psykologerne, som oplever, at de bruger for megen tid på administrative opgaver. Det er fx journalisering af dokumenter, invitationer til møder osv.

Der er flere medarbejdere, som peger på, at PPR som organisation ikke bruger sine kompetencer rigtigt, og at kompetencer ikke matcher den ønskede udvikling med forebyggende konsultativt arbejde i børnegrupper eller klasser. En medarbejder udtrykker det på denne måde:



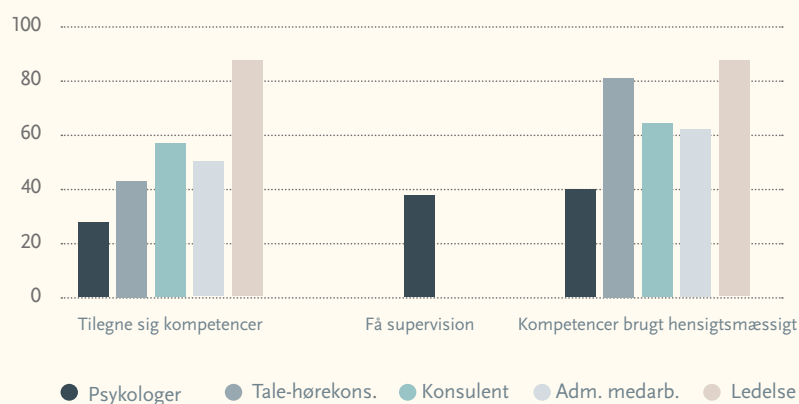
Der er et øget fokus på fællesskaber og gruppeindsatser frem for individrettede indsatser. Det giver god mening i forhold til børnene, men psykologerne mangler opkvalificering i forhold til at kunne gå ind i disse opgaver. Der skæres i timetildeling for de pædagogiske fagkonsulenter, som er rigtig gode til disse arbejdsopgaver, og samtidig skal jeg som psykolog bruge tid på didaktik og klasserumsledelse, som jeg slet ikke er uddannet til eller har en særlig viden omkring.”

(PPR-medarbejder)

Af figur 13 fremgår det, at psykologerne er den gruppe med knap 30 procent, som i mindst grad oplever, at de har gode muligheder for at tilegne sig de kompetencer, som matcher deres opgaver. Tale-hørekonsulenterne oplever det i noget højere grad (godt 40 procent), mens det er halvdelen af de administrative medarbejdere og knap 60 procent af konsulenterne. Ledelsen ligger højest med godt 80 procent. I interview og de åbne spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen angives manglende tid og stort arbejdspressom en væsentlig grund til, at medarbejderne ikke har gode muligheder for at læse op på emner, videndele, deltage på kurser. Ligesom de oplever, at efteruddannelse bliver prioriteret i begrænset omfang af ledelsen, selvom der er afsat midler til kompetenceudvikling i budgettet. Ledelsen peger på, at kompetenceudviklingsmidlerne ofte bruges til fælles kompetenceudviklingsforløb, som er skræddersyet til PPR, i stedet for at sende medarbejderne individuelt på kompetenceudvikling, da man får mere for pengene. Især nyuddannede medarbejdere peger på, at de varetager opgaver, som de ikke er uddannet til, fx at give pædagogisk sparring/rådgivning i praksis, og at det er vanskeligt at finde tid til at tilegne sig den viden på grund af stort arbejdspress. Der bliver efterspurgt et pædagogisk introkursus til nyuddannede medarbejdere i PPR.

Psykologerne er også blevet spurgt til, om de oplever gode muligheder for supervision med henblik på at blive autoriseret. Knap 40 procent oplever, at de har gode eller meget gode muligheder for det. Det dækker imidlertid over store forskelle mellem psykologer i Specialpædagogisk Sektion, hvor det er godt 60 procent, mens det er 25 procent i PPR-distrikterne, som oplever gode muligheder for supervision. De nyuddannede psykologer giver udtryk for, at de oplever, at supervision ikke bliver prioriteret af ledelsen, og at der mangler supervisorer, og at supervisorer ikke har mulighed for at afsætte nok tid til at give supervision. Ledelsen peger på, at det er en udfordring i forhold til supervision, at der er rekrutteret mange nyuddannede psykologer, og at der derfor er færre psykologer med autorisation, som kan give supervision.

Figur 13. PPR's medarbejderes oplevelse af muligheder for at tilegne sig de kompetencer, som matcher opgaverne, supervision og brug af kompetencer (Andel meget gode og gode / andel i høj grad og meget høj grad)



Antal: Psykologer 50 (24 supervision), tale-hørekonsulenter 21, konsulenter 28, administrative medarbejdere 8, ledelsen 8

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen i PPR, november 2021.

Sammenfatning og mulighedsrum

Sammenfattende er det indtrykket, at der generelt er dygtige og kompetente medarbejdere i PPR. Der er imidlertid nogle strukturelle forhold, som betyder, at dagtilbud, skoler, fritidstilbud ikke altid oplever at få den mest kompetence betjening. Dette er mest nævnt i forhold til psykologerne, hvor der også har været den største udskiftning. Psykologernes kompetencer opleves som bedst i forhold til opgaverne i forhold til udredning af børn og i mindre grad i forhold til det forebyggende konsultative arbejde. Medarbejderne oplever, at de på grund af stort arbejdspress ikke har tid og rum til at tilegne sig ny viden og kompetencer, ligesom de oplever, at kompetenceudvikling ikke bliver prioriteret.

Dette peger i retning af, at der fremadrettet kan ses på, hvilke kompetencer der skal rekrutteres til PPR. PPR er stærk på psykologkompetencer i forhold til undersøgelser, test mv., mens der synes at være et behov for flere pædagogiske-psykologiske kompetencer og pædagogiske kompetencer i forhold til det konsultative og forebyggende arbejde.



7

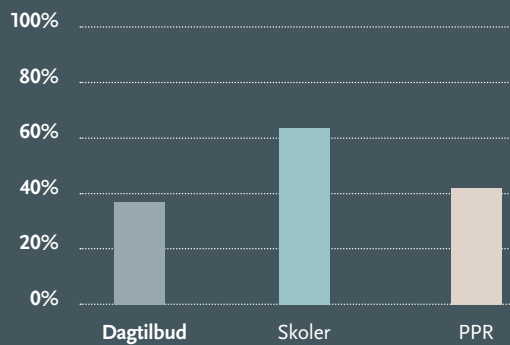
Oplevelsen af PPR's indsatser

PPR's tilbudsvifte

PPR er en kompleks organisation, der består af en række forskellige medarbejdergrupper og teams, som varetager mangeartede opgaver og indsatser. Dertil er der sideløbende forskellige tiltag, hvor blandt andet mellemformer, Cool Kids, Back2School, ABA og Nest mv. senest kan nævnes. Derfor kan det også være svært at navigere i, hvilke konkrete tilbud og indsatser, som er en del af PPR's tilbudsvifte samt overskue kommende eller igangværende tiltag fra PPR.

På netværksmøderne med dagtilbuds- og skoleledere samt efterfølgende enkelt interviews er det det billede, som de beskriver. Her efterspørger de blandt andet en større gennemsigtighed samt mere forklaring og information om de enkelte indsatser og tiltag. Derudover kan der være en frustration over, hvilke dagtilbud og skoler, som indgår i projekter, hvor andre gerne vil have mulighed for at deltage, eller at erfaringer fra projekterne efterfølgende bliver implementeret bredere. Dertil kommer, at der er forskellige indgange i PPR til forskellige indsatser, fx skal man henvende sig forskellige steder afhængig af, om man ønsker at benytte sig af fx trivselsteam, Back2School eller børnesamtaler.

Figur 14. Skoleledere, dagtilbudsledere og PPR-medarbejderes vurdering af, hvor enige de er i, at PPR har en velbeskrevet tilbudsvifte? (Andel helt enig og delvis enig)



Antal: Kommunale dagtilbud 30, skoler 33, PPR 114

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere, skoleledere og PPR, november 2021.

At der mangler en bedre beskrivelse af PPR's tilbud, bliver også understøttet af figur 14, hvor oplevelsen af PPR's tilbudsvifte fremgår. Når der i dette afsnit og det næste afsnit om samarbejde omtales dagtilbudsledere, er det de kommunale dagtilbudsledere. Selvejende dagtilbudslederes oplevelser af PPR's tilbud og samarbejdet med dem, er samlet i en boks. Det fremgår af figur 14, at knap 40 procent af dagtilbudslederne og lidt over 60 procent af skolelederne oplever at have et overblik over, hvilke indsatser PPR tilbyder. Det er imidlertid ikke kun en tendens eksternt men også internt, hvor det er lidt over 40 procent af PPR-medarbejderne, der er enige i, at egne tilbud er velbeskrevet. Svarene fra PPR varierer mellem 29-73 procent afhængigt af teamet, hvor Specialpædagogisk Sektion, ledelsen og Administrationen tilkendegiver at have bedst kendskab til PPR's tilbud.

På grund heraf efterspørger flere PPR-medarbejdere derfor også et bedre kendskab til indsatser og tilbud, men tilkendegiver på personalemødet og i interviews, at det kan være svært og uoverskueligt at kende til alt. Manglende kendskab kan også ses i sammenhæng med erfaring, da det er nyansatte psykologer, som i højest grad påpeger, at det kan være svært at have overblik over alle PPR's indsatser.

I praksis får det imidlertid den betydning, at hvilke indsatser der bliver stillet til rådighed, i sidste ende kan afhænge af den enkelte PPR-medarbejders kendskab til relevante tilbud. Dermed kan det også på tværs af skoler, dagtilbud og fritidstilbud opleves som personafhængigt og tilfældigt, hvilke indsatser og tilbud de bliver præsenteret for. Pointer som bliver uddybet i rapporterne brede børnefællesskaber på almenområdet, specialtilbud samt borgerperspektivet.



Beslægtede tilbud fra PPR, Sundhed og Pædagogik, Undervisning og Fritid (PUF) i Børn og Unge

På netværksmøderne peger skoleledere og især dagtilbudsledere på, at det kan være svært at finde ud af, hvilke opgaver de kan få understøttelse til fra hvilke afdelinger i PPR. De tre faglige afdelinger PPR, Sundhed og PUF har også indsatser, som består i vejledning, rådgivning og kompetenceudvikling enten omkring et enkelt barn eller børnefællesskaber enten ud fra en specialpædagogisk eller almenpædagogisk tilgang.

Inden for **PPR** er der flere medarbejdere, som med forskellig faglighed og formål tilbyder opgaver, som er beslægtede. Det drejer sig om de pædagogiske fagkonsulenter, som arbejder fællesskabsniveau i stuer eller klasser, psykologerne som rådgiver omkring læringsmiljøet omkring det enkelte barn og i forhold til fællesskaber, konsulenter fra Fællesskaber for Alle, som tilbyder kompetenceudvikling som praksisnære læringsforløb om inkluderende læringsmiljøer mv.

Under **Sundhed** er Tværgående Enhed organiseret. De tilbyder skræddersyet vejledning og faglig sparring, som veksler mellem besøg i praksis og sparring, til pædagogisk personale i dagtilbud inden for relationsdannelse, sprog og motorik. Formålet med Tværfaglig Enhed er at understøtte tidligt, forebyggende indsatser. Basisteam giver også rådgivning til dagtilbud og skoler i forhold til det enkelte barn og de fællesskaber, som de indgår i.

I **PUF** er der tilbud, der retter sig mod understøttelse af almenområdet i dagtilbud, skoler og fritidstilbud. Herudover er det PUF's opgave at have et særligt fokus på understøttelse af den dansksproglige udvikling hos børn med dansk som andetsprog i alderen 0-18 år. På dagtilbudsområdet retter understøttelsen sig mod kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer, hvor der er understøttelse af enkeltstående sparring og oplæg til specifikke børnegrupper, men også længerevarende kompetenceudviklingsforløb tæt på den pædagogiske praksis. På skole- og fritidsområdet retter understøttelsen sig mod udvikling af de brede læringsmiljøer omkring børn og unge. Understøttelsen kan have specifik karakter i forhold til lovgivning, faktuel viden og specifikke temaer, men også udmøntet i form af praksisnær kompetenceudvikling samt understøttelse af netværk for vejledere og ressourcepersoner. Der er flere snitflader til PPR blandt andet omkring læsning, matematik og sprog, men også omkring den praksisnære kompetenceudvikling. Enkelte tale-hørekonsulenterne nævner i den forbindelse på personalemødet, at det underdrer dem, at PUF har fået tildelt ressourcer til at varetage den bredere sproglige indsats og ikke tale-hørekonsulenterne. De beskriver i forlængelse heraf, at det giver dem svære vilkår for at løse deres opgaver.

Dertil kommer, at konsulenterne fra Stærkere Læringsfællesskaber også har opgaver, som vedrører den pædagogiske praksis i dagtilbud, skoler og fritidstilbud.

Med det større fokus på, at PPR skal arbejde forebyggende og konsultativt på fællesskabsniveau bliver adskillelsen mellem, hvilke opgaver som hører under almenområdet i PUF og det specialpædagogiske område i PPR mindre, ligesom der er en berøringsflade til Tværfaglig Enhed på dagtilbudsområdet. Dette kunne pege i retning af, at opgaverne, som vedrører etablering af bredere børnefællesskaber på almenområdet og forebyggelse af, at børn har behov for et specialpædagogisk tilbud, i højere grad samstemmes og tilbydes i et samarbejde mellem PPR, Sundhed og PUF.

Match mellem PPR's indsatser og dagtilbuds og skolers behov

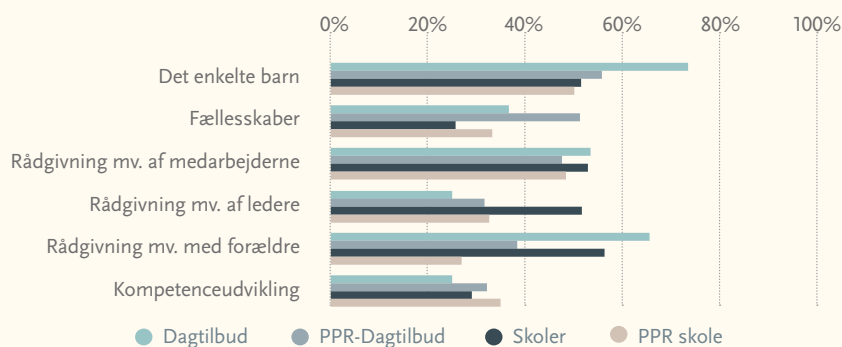
Set i forhold til de indsatser PPR tilbyder, matcher de kun i lav grad de behov dagtilbuddene og skolerne har. Direkte adspurgt er det henholdsvis ca. 15 procent af dagtilbuddene og ca. 25 procent af skolerne, som oplever at få den indsats, de har behov for (Bilag 5.3, figur 7).

Det indikerer et behov for indsatser, der er for stort til at blive dækket. Her må det formodes, at særligt PPR's ændrede vilkår for opgaveløsningen har en betydning, hvor flere medarbejdergrupper – og psykologerne især – tilkendegiver et stigende arbejdspress. Særligt er den beskrevne stigning i antallet af indstillinger til PPR en del af forklaringen, hvor PPR i takt med flere indstillinger får sværere og sværere ved at følge med behovet også for andre indsatser, da der er sket en prioritering af opgaverne i PPR i forhold til at varetage de lovbundne opgaver. At PPR er presset som følge heraf, er i særdeleshed også en fortælling, som bliver bakket op om af ledere fra UngiAarhus, dagtilbud og skoler i forbindelse med netværksmøder og interviews.

I forhold til en række indsatsområder er dagtilbud og skoler mest positive i deres svar om PPR's indsatser matcher deres behov, når det omhandler indsatser rettet mod det enkelte barn, rådgivning af medarbejdere og forældre samt ledere hos skolerne, se figur 15. Således er det ved indsatser i forhold til kompetenceudvikling og fællesskaber, hvor behovet mindst bliver dækket samt rådgivning af ledere i dagtilbud.

Ud fra figur 15 rejser sig desuden et særligt fokuspunkt vedrørende PPR's indsatser i forhold til enkeltindivider og fællesskab. Det bliver understreget af både PPR-medarbejdere, dagtilbud og skoler, at der forekommer et paradoks i arbejdsprocedurerne, hvor langt de fleste sager modtages til enkelte børn, hvilket er med til at fastholde de individbaseret indsatser. Det begrænser mulighederne for at fokusere på læringsmiljøerne og fællesskaberne til trods for et større organisatorisk fokus på blandt andet bredere børnefællesskaber de senere år. I forlængelse heraf bliver det også understreget af PPR-medarbejdere, at der i dagtilbud og skoler stadig kan være en forståelse af, at PPR er individbaseret.

Figur 15. Dagtilbudsledere, skoleledere og PPR-medarbejderes vurdering af, at de indsatser, som PPR tilbyder matcher behovene (Andel helt enig og delvis enig)



Antal: Kommunale dagtilbud 28-30, PPR (dagtilbud) 76-80, skoler 31-34, PPR (skoler) 86-90.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere, skoleledere og PPR, november 2021.

Adspurgt til hvad dagtilbud og skoler mener er vigtigst, at PPR bruger tid på, er der for skolerne ikke stor variation mellem andelen, som peger på, at PPR skal bruge tid på individindsatser og fællesskaber. I spørgeskemaet har de haft mulighed for at sætte flere krydser, hvor knap 80 procent af skolerne både ser indsatser til det enkelte barn og fællesskabet som vigtigt. Hos dagtilbuddene er der en større forskel, hvor omkring 90 procent angiver det enkelte barn og knap 60 procent fællesskabet som vigtigt. Fælles for dem begge er dog, at rådgivning af medarbejdere er vigtigt. Således har omkring 90 procent af dagtilbuddene og skolerne angivet dette (se [bilag 5.3](#), figur 10).

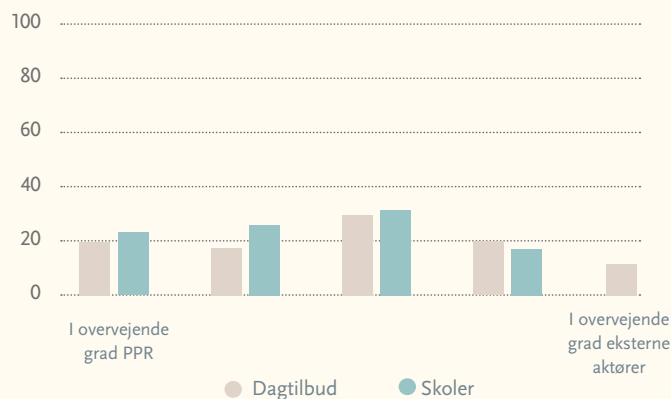
I PPR er der et stort fokus på fællesskaberne. Det gælder alle medarbejdergrupper, men særligt fx de pædagogiske fagkonsulenter og i Udvikling og Tilsyn, som udelukkende arbejder på fællesskabsniveau. De pædagogiske fagkonsulenter oplever, at der er skoler, som stadig kan forsøge at dreje sagerne over på individniveau, når de er ude at yde støtte, men at der er større forståelse for, at de ikke arbejder med individer end tidligere. Ovenstående efterlader det indtryk, at der mangler en bedre fælles organisatorisk forståelse af, hvad PPR er og skal kunne. Derudover er det ofte de samme skoler og dagtilbud efterspørgslen på indsatser kommer fra.

Det fremgår også af figur 15, at der er et stort behov for kompetenceudvikling, som ikke bliver dækket. Det udtrykker dagtilbudslederne og skolelederne også i forbindelse med interviewene, hvor de efterspørger kompetencerne til i højere grad at kunne håndtere børns udfordringer. I interviewet med de pædagogiske fagkonsulenter tilkendegiver de

også, at skolerne er udfordret på ikke at have kompetencerne til at håndtere børns udfordringer og/eller mistrivsel. Lignende pointe gør sig gældende fra interviewet med tale-hørekonsulenterne, hvor de oplever, at dagtilbud har store rekrutteringsudfordringer, hvilket giver dem svære betingelser for at fastholde og/eller indhente kompetencer. Samtidig har de svært ved at varetage de indsatser, som tale-hørekonsulenterne anbefaler, da ressourcerne ikke er hertil. For at læse mere om skoler og dagtilbuds kompetencer henvises til rapporterne brede børnefællesskaber på almenområdet og specialtilbud og deres kompetenceafsnit.

Dagtilbud og skoler også blevet adspurgt til, hvorvidt de anvender kompetenceudviklingsforløb fra PPR eller eksterne udbydere, se figur 16. Her forekommer der ikke et entydigt billede, hvor det både blandt skoler og dagtilbud er forskelligt, hvorvidt de anvender PPR, eksterne eller en kombination af begge til kompetenceudvikling. Det varierer fra, at der er dagtilbud og skoler, som kun bruger PPR til kompetenceudvikling og er tilfredse med det, til dagtilbud og skoler, som finder, at kompetenceudviklingstilbuddene fra PPR ikke er dækker deres behov og supplerer med at købe kompetenceudvikling fra eksterne aktører. Her nævnes en lang række forskellige aktører lige fra VIA til private leverandører.

Figur 16. Skoleledere og dagtilbudslederes anvendelse af kompetenceudviklingsforløb fra PPR eller fra andre udbydere?



Antal: Kommunale dagtilbud 30, skoler 34. Selvejende lidt flere på eksterne aktører

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere og skoleledere, november 2021.

Betjening af specialklasser på værtsskoler og specialskoler

Der er specialklasser på 23 skoler, som kaldes værtsskoler, og 2 specialskoler. PPR's betjening af specialklasser og specialskoler varetages af Specialpædagogisk Sektion. Betjeningen består primært af følgende opgaver: visitation af børn til specialklasserne, indslusning af børn i specialklasser, årlige vurderinger af om specialpædagogiske bistand skal fortsætte, PPV'er på børn i specialklasser, indstillinger til Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling, rådgivning og vejledning af medarbejdere og ledere og kompetenceudvikling.

Fra 2016 til 2021 har der været en stigning i antallet af børn i specialklasser og specialskoler på 35 procent fra 1.254 til 1.699, og der har stort set været de samme årsværk til rådighed. Det har betydet, at der er afsat færre timer til psykologbetjening af de enkelte specialklasser. I 2016 havde psykologerne 90 timer pr. specialklasse. I 2021 har psykologerne 70 timer pr. specialklasse. Der er en række opgaver, som psykologerne skal løse, fx indstillinger til BUA, PPV'er og revurderinger af børn i specialklasserne. Det betyder, at der er en række opgaver, hvor opgaveløsningen er blevet ændret eller skåret ned, fx at have flere klasseteams sammen til sparring i stedet for tid til hvert team, ligesom der er skåret ned på kompetenceudviklingsforløb for personale i specialklasserne og sparring med personale og ledelse om specialklasserne.

Skoleledere af værtsskoler for specialklasser er blevet spurgt om, i hvilken grad, at de oplever, at PPR's tilsyn med specialklasser, herunder sparring mv., er relevant i forhold til de behov, som de oplever. 65 procent har svaret, at det oplever de i høj eller meget høj grad (se figur 19 i [bilag 5.3](#)).

Skolerne er også blevet spurgt om, i hvor høj grad, at de oplever, at PPR har fokus på det enkelte barn (50 procent svarer i høj grad), klassefællesskaber og læringsmiljø (25 procent) og rådgivning af medarbejdere (30 procent). (se figur 20 i [bilag 5.3](#)).

Tre fjerdedele af værtsskolelederne har svaret, at samarbejdet med PPR om specialklasserne er godt eller meget godt (se figur 30 i [bilag 5.3](#)).

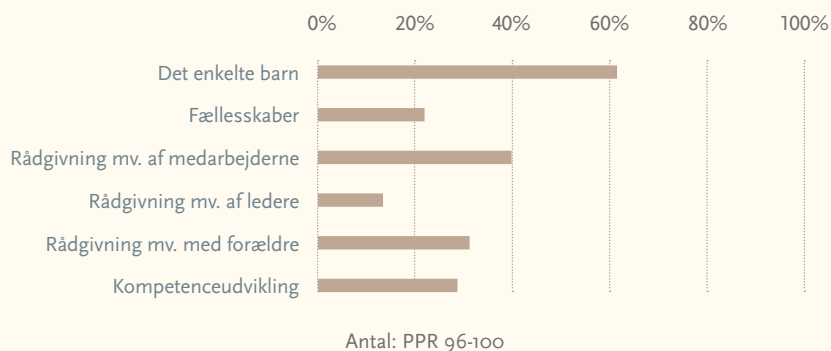
Dette er blevet nuanceret på et netværksmøde for specialpædagogik og specialtilbud. Skolelederne peger dog på, at de ønsker større fleksibilitet i betjeningen af specialklasser, så det i mindre grad er styret af, hvor mange timer der er til rådighed til de enkelte klasser. Skolerne oplever, at det er en vanskelig opgave at indgå i en prioritering af, hvad psykologens tid med specialklasserne skal bruges til. Der er endvidere en oplevelse af, at psykologerne bliver brugt til "brandslukning" i specialklasser, hvor der er udfordringer i stedet for forebyggende opgaver og klasseobservationer. Der er en oplevelse af, at psykologen bruger for megen tid på løbende vurdering af børnenes kørselsbehov. Generelt er der en oplevelse af psykologerne er meget kompetente, men de har også bemærket, at der er kommet mange nye psykologer i betjeningen af specialklasserne i de seneste år.

Medarbejderne i Specialpædagogisk Sektion deler skoleledernes oplevelse i forhold til, at der er sket en udhuling af betjeningen af specialklasserne. De oplever, at de bruger det meste af deres tid på opgaver i forhold til børnene, som er lovpligtige samt netværksmøder, og at der er mindre tid til supervision af medarbejderne. De oplever også, at der fx at der i begrænset omfang er tid til at understøtte, at elever vender tilbage til almenklasser. Der er endvidere en oplevelse af, at børnegruppen er blevet mere kompleks, og at det er svært at finde tid til at sætte sig ind i nye problemstillinger

PPR's oplevelse af efterspørgsel og prioritering af opgaver

Det fremgår af figur 17, at PPR-medarbejderne oplever en stigning i efterspørgslen efter alle PPR's indsatser. Andelen af medarbejdere, der oplever en ændring i efterspørgslen i individrettede indsatser, fremfor fællesskabsrettede indsatser er dog særligt fremtrædende. Således vurderer lidt over 60 procent, at der er ændringer i efterspørgslen på indsatser til det enkelte barn. Det gælder lidt over 20 procent ved ændringer i efterspørgslen på indsatser rettet mod fællesskaber.

Figur 17. PPR-medarbejderes oplevelse af, at der er ændringer i efterspørgslen efter PPR's indsatser
(Andel i meget høj grad og høj grad)



Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere, skoleledere og PPR, november 2021.

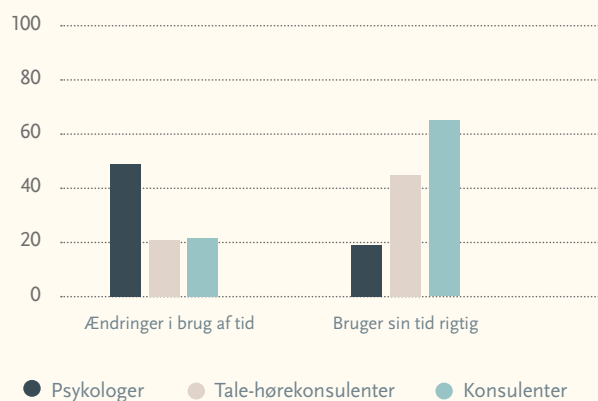
Særligt fylder lettere behandlingstilbud mere, hvor knap 70 pct. af psykologerne, lidt over 40 pct. af tale-hørekonsulenterne og lidt over 30 pct. af konsulenterne oplever, at der i høj eller meget høj grad bliver efterspurgt flere lettere behandlingstilbud (Bilag 5.3, figur 12b).

I forhold til psykologerne kan ændringerne i efterspørgslen særligt ses i sammenhæng med det stigende antal indstillinger. Det er imidlertid interessant, hvad psykologerne vurderer som deres vigtigste opgaver. Her er indstillinger og udredninger en del af det, men de nævner i forlængelse heraf også, at fokus på læringsmiljøerne og fællesskaber samt forebyggende og konsultativt arbejde er vigtigt. Udredninger og indstillinger på enkeltindivider tager dog hele eller store dele af deres arbejdstid, hvilket begrænser deres muligheder for at foretage andet arbejde. Blandt psykologerne er der imidlertid bred enighed om, at alle indstillinger de modtager, er berettiget. Det bliver derfor også påpeget, at efterspørgslen ikke blot er et ressourcspørgsmål, men at det er nødvendigt at se, hvordan man kan ændre på praksis på skolerne i forhold at sende indstillinger. Ellers vil flere ressourcer kun yderligere stimulere den nuværende efterspørgsel efter indstillinger og individbåret indsatser.

Figur 18 er med til at understøtte dette. Heraf fremgår det, at det er knap 20 procent af de adspurgte psykologer, som i høj eller meget høj grad oplever at bruge tiden på de rigtige opgaver. Samtidig vurderer omkring 50 procent af psykologerne, at der i høj eller meget høj grad er sket ændringer i, hvordan de bruger deres tid, hvilket er højest af de adspurgte medarbejdergrupper. Selvom det er særligt udpræget ved psykologerne at have en manglende oplevelse af at bruge sin tid rigtigt, gælder det dog også for tale-hørekonsulenterne og til en vis grad konsulenterne.

Figur 18. PPR-medarbejderes vurdering af, at der inden for de senere år er sket ændringer i, hvordan de bruger deres tid, og at de bruger deres tid på de rigtige opgaver?

(Andet i meget høj grad og i høj grad)



Antal: Psykologer 47, Tale-hørekonsulenter 20, Konsulenter 26

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen i PPR, november 2021.

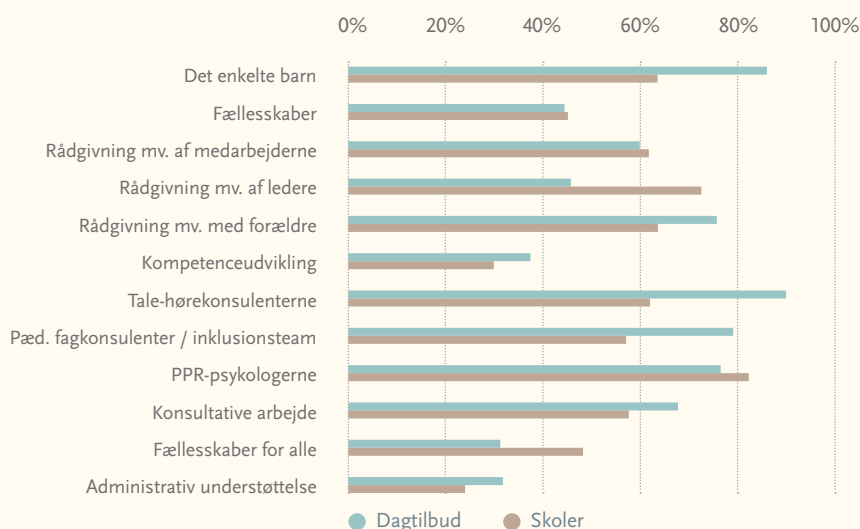
På PPR-personalemødet og i efterfølgende interview med tale-hørekonsulenterne nævner nogle således, at deres tid kan blive brugt bedre. Blandt andet er det svært at lykkes med de indsatserne de anbefaler, fordi dagtilbuddene og skolerne kan have svært ved at løfte opgaverne. Mindre opgaver bliver derfor prioriteret til dagtilbuddene og skolerne og tilpasset deres ressourcer. Dermed kan større opgaver i forhold til barnets sproglige udvikling, fx at øve udtalefejl også ende hos forældrene. Samtidig bliver det i interviewet påpeget, at de i højere grad gerne vil give mere undervisning til børnene og arbejde mere forebyggende. Ifølge dem selv er det forskelligt, hvordan tale-hørekonsulenterne arbejder og ser deres faglighed bedst anvendt.

Tilfredshed med PPR's indsatser

Som ovenstående afsnit har belyst, forekommer der en større efterspørgsel efter PPR's indsatser, hvilket gør det sværere at dække skolers og dagtilbuds behov efter indsatser. Det kan imidlertid være svært for dagtilbud og skoler at vide, hvad de kan efterspørge, fordi de har svært ved at overskue PPR's tilbud. Det kan have betydning for tilfredsheden med PPR's indsatser.

Der er større match med behov, når det er indsatser rettet mod enkeltindivider end ved indsatser rettet mod fællesskaber og kompetenceudvikling. I figur 19 fremgår det også, at tilfredsheden er større, når det er individindsatser og rådgivning af forældre, medarbejder og ledere fremfor fællesskabsindsatser og kompetenceudvikling. Det er dog varierende mellem dagtilbud og skoler, hvor udpræget forskellen er. Der er en tendens til, dagtilbudslederne vurderer tilfredsheden højere end skolelederne særligt på de individrettede indsatser.

Figur 19. Skoleledere og dagtilbudslederes tilfredshed med de indsatser, som de får fra PPR. Andel meget tilfreds og tilfreds



Antal: Kommunale dagtilbud varierer mellem 16 og 30. Skoler varierer mellem 28 og 34. Flest har ikke svaret ved Fællesskaber for Alle og administrativ understøttelse.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere og skoleledere, november 2021.

Ses der på tilfredsheden med de forskellige medarbejdergrupper er der blandt dagtilbudslederne mellem 80 og 90 procent, som er tilfredse eller meget tilfredse. Det er også tilfældet for skoleledernes tilfredshed med psykologerne.

Generelt synes der at være en tendens til, at de indsatser, som i højest grad matcher dagtilbud og skolers behov, og som de i højest grad benytter sig af, også er forbundet med den største tilfredshed.

Sammenfatning og mulighedsrum

Det fremgår af afsnittet, at dagtilbud og skoler og PPR oplever, at de ikke har overblik over, hvilke indsatser som PPR tilbyder, fordi der mangler en beskrivelse af PPR's tilbudsvifte. I praksis får det den betydning, at hvilke indsatser der bliver stillet til rådighed, i sidste ende kan afhænge af den enkelte PPR-medarbejders eller dagtilbuds- og skolelederes kendskab til relevante tilbud. Dermed kan det også på tværs af skoler, dag- og fritidsinstitutioner opleves som personafhængigt og tilfældigt, hvilke indsatser og tilbud de bliver præsenteret for. Dette er også en oplevelse, som går igen ved forældrene.

Der opleves en større efterspørgsel efter PPR's indsatser, hvilket gør det sværere at dække skoler og dagtilbuds behov efter indsatser. Set i forhold til de indsatser PPR tilbyder, så matcher de kun i lav grad de behov dagtilbuddene og skolerne har. Ca. 15 pct. af dagtilbuddene og ca. 25 pct. af skolerne som oplever at få den indsats, de har behov for. Det er oplevelsen, at der i højere grad er match i forhold til behovet i forhold til PPR's indsatser, som er rettet mod enkeltindivider end ved indsatser rettet mod fællesskaber og kompetenceudvikling. Det hænger sammen med, at PPR skal løse de lovpligtige opgaver, som er individrettede.

Generelt er der størst tilfredshed med de indsatser, som er rettet mod enkeltindivider, og hvor der er største match med behovet.

Fremadrettet peger ovenstående i retning af, at PPR med fordel kunne være mere tydelige omkring, hvilke indsatser som de stiller til rådighed. Dette skal også ses i sammenhæng med behovet for en prioritering af opgaverne i PPR ud fra en klar og tydelig retning for PPR, så der kan komme en bedre balance mellem krav og ressourcer for medarbejderne og ledere i PPR og efterspørgslen efter PPR's indsatser.

Det vil ligeledes gøre adgangen til PPR's indsatser nemmere og mere overskuelig, hvis der var en fælles "indgang" til indsatserne. Dette ville bidrage til, at det i mindre grad vil være betydningsfuldt, hvilket kendskab den enkelte forælder, medarbejder eller leder i dagtilbud, skoler og fritidstilbud og i PPR's har kendskab til indsatser, i forhold til hvad det enkelte barn bliver tilbudt.

En af de opgaver, hvor der den lavest match mellem behov og indsatser og tilfredshed er ved kompetenceudvikling. Samtidig fremgår det af den antropologiske analyse og analysen af bredere børnefællesskaber, at flere skoleledelser, dele af det pædagogiske personale på almenområdet og medarbejdere i PPR i tråd med forældrenes oplevelser oplever, at de mangler kompetencer og ressourcer til at arbejde med børn i udfordringer.

Opgaver med kompetenceudvikling og fællesskabsrettede indsatser er ikke kun placeret i PPR. Med det større fokus på, at PPR skal arbejde forebyggende og konsultativt på fællesskabsniveau, bliver adskillelsen mellem, hvilke opgaver som hører under almenområdet i PUF og det specialpædagogiske område i PPR mindre, ligesom der er en berøringsflade til Tværfaglig Enhed på dagtilbudsområdet. Dette kunne pege i retning af, at opgaverne, som vedrører etablering af bredere børnefællesskaber på almenområdet og forebyggelse af, at børn har behov for et specialpædagogisk tilbud, i højere grad samstemmes og tilbydes i et samarbejde mellem PPR, Sundhed og PUF.



8

Samarbejde

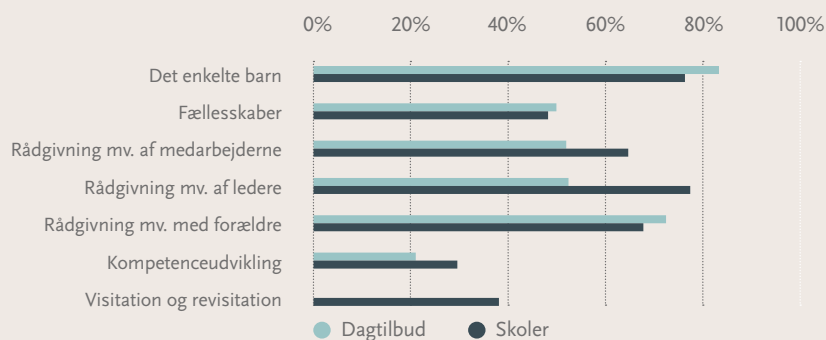
Samarbejde er uundgåeligt i forbindelse med PPR's arbejde, hvor der forekommer mange berøringsflader og forskellige samarbejdspartnere. Et godt samarbejde er en vigtig forudsætning for, hvad man kan lykkes med i forhold til det enkelte barns trivsel og de fællesskabsbaserede indsatser. Der er samarbejdet mellem PPR og dagtilbud, skoler og UngiAarhus. Der forekommer også en lang række af eksterne samarbejdspartnere, som kan aktiveres alt efter barnets behov, og ikke mindst fylder samarbejdet med forældre en stor rolle.

Samarbejde med dagtilbud, skoler og UngiAarhus

Adspurgt på netværksmøder og i de respektive enkeltinterviews beskriver både PPR-medarbejdere og dagtilbudsledere og skoleledere, at der som udgangspunkt forekommer et godt samarbejde imellem dem. Det bliver understøttet af spørgeskemaet, hvor det fremgår, at lidt over 70 procent af skolelederne og lidt over 80 procent af dagtilbudslederne vurderer, at de enten har et godt eller meget godt samarbejde med PPR. Ligeledes tilkendegiver PPR et godt samarbejde med skoler (lidt under 90 procent) og dagtilbud (lidt over 90 procent). (Se [bilag 5.3](#), figur 24)

Det fremgår af figur 20, at det gode samarbejde særligt er om det enkelte barn, men også ved rådgivning af forældre samt ved rådgivning af skolernes ledere og medarbejdere. Det er samtidig værd at bemærke, at også i forbindelse med samarbejde er oplevelsen bedre, når det omhandler individet fremfor fællesskabet. Det er dog endnu lavere i forbindelse med kompetenceudvikling, hvor lidt over 20 procent af dagtilbudslederne og 25 procent af skolelederne er godt eller meget godt tilfredse med samarbejdet. Dermed er der også en sammenhæng mellem, hvor PPR's indsatser bedst matcher dagtilbuddene og skolernes behov, og hvor samarbejdet fungerer bedst.

Figur 20. Skoleledere og dagtilbudslederes oplevelse af, hvordan samarbejdet med PPR fungerer omkring (Andel meget godt og godt)



Antal: Kommunale dagtilbud 19-30, skoler 27-34.

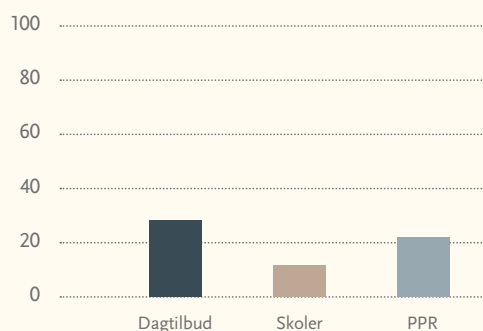
Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere og skoleledere, november 2021.

Hvad der har særlig betydning for, hvorfor samarbejdet opleves bedre i forbindelse med nogle indsatser fremfor andre, står i forbindelse med data- og analysearbejdet ikke tydeligt frem. Der bliver dog fremhævet nogle generelle problematikker på tværs af dagtilbud/ skoler og PPR-medarbejdergrupperne, som har betydning for, hvorvidt et samarbejde fungerer godt.

Fra netværksmøder og interviews bliver der først og fremmest efterspurgt et behov for bedre rolleafklaring, herunder hvem der har tovholderfunktionen. Det kan således være utydeligt for den enkelte lærer, pædagog og PPR-medarbejder, hvilke roller og opgaver de andre varetager i samarbejdet og dermed også, hvem der gør hvad, hvornår. På PPR-personalemødet blev det blandt andet nævnt, at en større gennemsigtighed, gør det nemmere i forhold til, hvem man skal have fat på, men det betyder også, at møder ikke skal bruges på legitime ens funktion og eventuel kamp om arbejdsområde. I stedet kan tiden bruges på at skabe de bedste forudsætninger for det enkelte barns trivsel.

Samarbejdsaftalerne er i den forbindelse et redskab, som skal forsøge at klarlægge samarbejdet. Der bliver indgået en samarbejdsaftale mellem PPR og henholdsvis dagtilbud og skoler, hvor det bliver aftalt, hvilke indsatser som primært skal prioriteres i samarbejdet. Samarbejdsaftalerne bliver opdateret hvert år efter et møde mellem dagtilbuddet eller skolen og PPR. På netværksmøderne og i interview udrykker både dagtilbudsledere og skoleledere og PPR-medarbejderne imidlertid ikke den store tilfredshed med samarbejdsaftalerne. De påpeger, at samarbejdsaftalerne kan være nyttige ved nye samarbejder, men er præget af at omhandle ressourcer fremfor behov, og de tager generelt tid fra andre opgaver. Samtidig er der en opfattelse af, at samarbejdsaftalerne virker pseudoagtige, når samarbejdet fungerer godt. Det er derfor heller ikke overraskende, at der forekommer en lav andel, på tværs af dagtilbudslederne og skolelederne og medarbejdere i PPR, som oplever en stor eller meget stor værdi af samarbejdsaftalerne, se figur 21.

Figur 21. Skoleledere, dagtilbudsledere og PPR-medarbejderes oplevelse af værdien af samarbejdsaftalerne, som indgås mellem PPR og dagtilbuddet/skolen?
(Andel meget stor og stor)



Antal: Kommunale dagtilbud 30, skoler 32, PPR 96. Selvejende 59.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere, skoleledere og PPR, november 2021.

I forlængelse af rolleafklaring bliver der også efterspurgt en større kontinuitet af medarbejdere. Udskiftningen af medarbejdere i PPR har betydning for den kontinuitet, som dagtilbud og skoler oplever i forhold til bistanden fra PPR. Som det fremgår af figur 22, oplever dagtilbuds- og skoleledere større udskiftning af psykologer end tale-hørekon-sulenter, som er tilknyttet deres dagtilbud eller skole. Godt 40 procent af skolerne har oplevet flere skift i deres PPR-psykolog i 2020 og 2021, mens det er knap 60 procent af dagtilbuddene. Dette afspejles også af medarbejderne i PPR-distrikterne og Specialpædagogisk Sektion svar på samme spørgsmål.

Dagtilbudsledere og skoleledere påpeger i interview, at de oplever en stor forskel i psykologer og tale-hørekon-sulenters kompetencer. De efterspørger derfor, at der større viden-delning mellem nye og erfarne medarbejdere i PPR. Som følge af mange skift i PPR-medarbejdere og mange nye medarbejdere oplever de svingende kvalitet og forskelle i, hvilken betjening de får afhængigt af, hvilken medarbejder man får tilknyttet. Der er dagtilbudsle-dere og skoleledere, som peger på, at psykologerne vil kunne opnå mere praksiserfaring, hvis de er mere fysisk til stede på skolerne og i dagtilbuddene. Det skal dog her bemær-kes, at de fleste psykologer betjener 2-4 dagtilbud eller skoler.

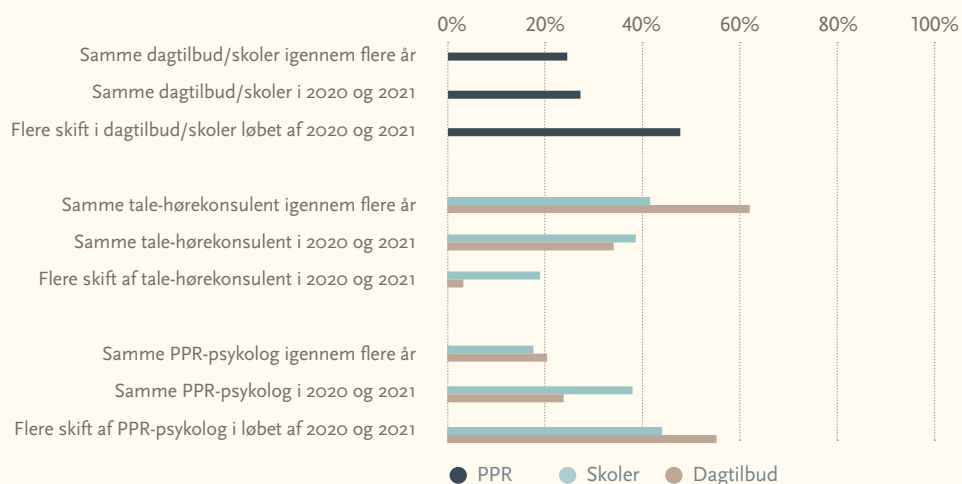
Af interviewene med medarbejdere og ledere i PPR fremgår det, at nye medarbejdere enten tilknyttes en mentor eller indgår i team med erfarne medarbejdere. Men der peges også på, at nye medarbejdere ofte kastes ud i de opgaver, som kræver mest i forhold til børn, forældre og dagtilbud og skoler.



Forældrene oplever også, at hyppige udskiftninger er udfordrende for kontinuiteten i samarbejdet, og at det i øvrigt også kan være relativt personafhængigt, hvordan den enkelte medarbejder løser sine opgaver. Konsekvensen er, at børn og forældre mister kontinuiteten i barnets forløb, og forældrene gang på gang er nødsaget til at sætte nye medarbejdere ind i deres barns forløb. Forløbet bliver således også ofte mere langstrakt og fragmenteret, når der er hyppig udskiftning i de medarbejdere, der arbejder på den konkrete sag. For forældrene kan det virke relativt tilfældigt, hvilket forløb eller indsats der igangsættes omkring det enkelte barn grundet manglende sammenhæng, koordinering og samarbejde på tværs af de forskellige aktører. En del af forældrene oplever således, at de indsætter, der igangsættes enten er et resultat af, hvad de selv har kendskab til, eller hvad de konkrete medarbejdere, der har været involveret i barnets sag, har en særlig viden om eller erfaring med, se mere i [analyse af borgerperspektivet](#).

Konsekvensen af de svære mulighederne for relationsdannelse er, at det kan påvirke samarbejdet i en negativ grad.

Figur 22. Skoleledere, dagtilbudsledere og PPR-medarbejderes oplevelse af, hvor ofte der sker udskiftning i dagtilbuddets/skolens PPR-psykolog eller tale-hørekonsulent?



Antal: Kommunale dagtilbud 29, skoler 3-34, PPR 77 (PPR-distrikter og Specialpædagogisk Sektion)

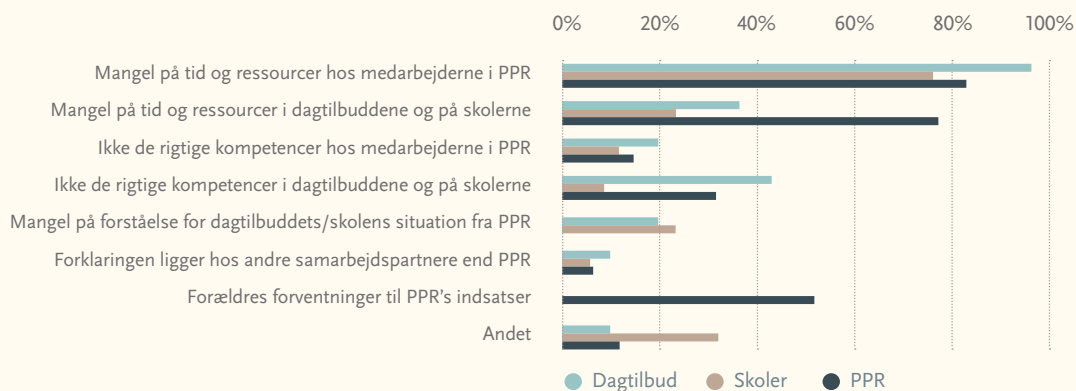
Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere og skoleledere, november 2021.

Som tidligere nævnt er arbejdspress blandt PPR-medarbejderne en generel udfordring. Derfor er det heller ikke overraskende, at dagtilbudsledere og skoleledere og PPR selv påpeger, at tidspres kan være en udfordring for et godt samarbejde. Dog oplever PPR, at også mangel på tid og ressourcer i dagtilbud og skoler er en stor udfordring, hvilket knap 80 procent har angivet som en forklaring på, hvorfor et samarbejdet kan blive svært, se figur 23.

PPR-medarbejdere oplever således, at samarbejdet kan gå skævt, når det er svært for dagtilbuddene og skolerne at løfte opgaven og de indsatser, som de anbefaler. Derudover påpeges det også af en PPR-teamleder, at dagtilbud/skoler kan have svært ved de situationer, hvor psykologen siger nej, hvilket skaber dårlige forudsætninger for samarbejdet.

Både tale-hørekonsulenterne og de pædagogiske fagkonsulenter giver udtryk for, at samarbejdet fungerer særligt godt, når dagtilbuds- eller skoleleder har været inde over sagen og med på trivselsmøder, specialcentermøder og/eller netværksmøder. I interviewet med tale-hørekonsulenterne understreger de, at det er lederne, der skal have overblik over samarbejdet. De dygtige ledere kan således koordinere og prioritere i sagerne, hvilket faciliterer et godt samarbejde.

Figur 23. Skoleledere, dagtilbudsledere og PPR-medarbejderes vurdering af, hvis et samarbejde med PPR bliver svært, hvad forklaringen er på det? (Har haft mulighed for at afgive flere svar)



Antal: Dagtilbud 30, skoler 34, PPR 107

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere, skoleledere og PPR, november 2021.

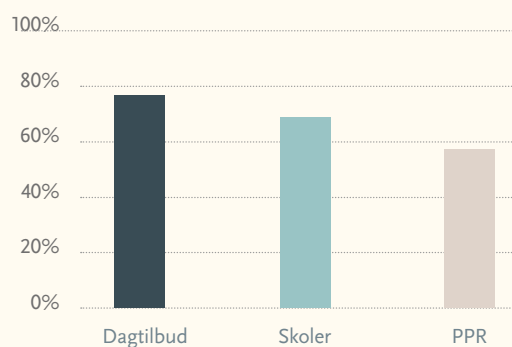
Set i forhold til dagtilbud og skolers oplevelse af det tværfaglige samarbejde omkring et barn er oplevelsen heraf næsten den samme som ved samarbejdet med PPR. Det fremgår af figur 24, at knap 80 procent af dagtilbuddene og knap 70 procent af skolerne således har en god eller meget god oplevelse af det tværfaglige samarbejde. Hvor omkring 90 procent af PPR tilkendegiver et godt samarbejde med dagtilbud/skoler, så falder tallet til under 60 procent, når samarbejdet er tværfagligt.

Tale-hørekonsulenterne tilkendegiver et mindre samarbejde med KCL (Kompetencecenter for Læsning) end tidligere. Det skyldes det er skolen, som skal se et behov herfor og at forældre skal give samtykke ved sparring med KCL.

Det tværfaglige samarbejde er også sammen med Sundhedsplejen, Børn og Unge-læger og fysioterapeuter. I et interview med Sundhed peges der på, at i det tværfaglige samarbejde bliver alle relevante fagligheder ikke altid inviteret med fra starten på fx trivselsmøder eller specialcentermøder. Det tværfaglige samarbejde i Basisteam opleves at fungere godt. Sundhed peger på, at arbejdspresset på psykologerne og deraf følgende ventetid betyder, at dagtilbud og skoler indimellem kontakter andre faggrupper for at få hjælp, fx børn og unge-lægerne, skolesundhedsplejersker og fysioterapeuter.

Sundhedsplejen peger endvidere på, at det er en udfordring for samarbejdet med PPR, at det kun er skoler eller dagtilbud, som kan sende en indstilling til PPR. Det er særligt i de situationer, hvor barnets mistrivsel primært skyldes udfordringer i familien, og som ikke kommer til udtryk i skolen eller dagtilbuddet.

Figur 24. Skoleledere, dagtilbudsledere og PPR-medarbejderes oplevelse af det tværfaglige samarbejde omkring det enkelte barn? (Andel meget godt og godt)



Antal: Kommunale dagtilbud 30, skoler 32, PPR 96.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere, skoleledere og PPR, november 2021

UngiAarhus

Det er skolerne, som kan indstille børn i skolealderen til PPR, hvilket følger af folkeskoleloven. UngiAarhus kan ikke indstille børn til PPR, hvilket betyder, at samarbejdet mellem UngiAarhus og PPR adskiller sig fra samarbejdet mellem skoler og dagtilbud og PPR.

Samarbejdet mellem UngiAarhus og PPR består primært i følgende: Klubberne kan søge om støttetimer til børn og unge i udfordringer i PPR. UngiAarhus kan søge rådgivning og vejledning til børn i udfordringer, som er i klubber og ungdomsskolen. Fritids- og ungdomsklubberne har en stor gruppe af børn, hvor de har forskellige udfordringer fra handicap til social udsathed, hvor det er aktuelt. UngiAarhus modtager kompetenceudvikling fra PPR, fx som en led Fællesskaber for Alle.

Lederne fra UngiAarhus oplever på lige fod med andre en stigning i antallet af sårbare børn og unge. PPR har ingen timer sat af til UngiAarhus på samme måde, som de har til PPR-betjening af dagtilbud og skoler, hvilket fritidslederne tilkendegiver er et stort problem, hvor der generelt er et manglende kendskab til dem ud over støtte til enkelte børn med vidtgående støttebehov. De har derfor også en opfattelse af, at 0-18 års perspektivet bliver glemt, når de ikke på samme måde bliver tænkt ind i PPR. PPR-medarbejdere tager dog generelt positivt imod viden og kendskab til fritidsdelen. Omkring halvdelen af de adspurgte PPR-medarbejdere tilkendegiver at have et godt samarbejde med fritidstilbuddene (Bilag 5.3, figur 24).

Fritidstilbuddene oplever, at det kan være svært at kende til, hvilke tilbud de har mulighed for at få fra PPR. Derudover er der stor variation mellem, hvor stort et overblik og hvor gode fritidscentrene er til at søge støttetimer. Samtidig følger der ikke vejledning med, når de modtager bevillinger. Derfor efterspørger de også i højere grad vejledning og kompetencer til at imødekomme og håndtere de udfordringer børnene kommer med, hvor det som oftest er allerede kendte børn og unge fra skoler og SFO. Det gør det samtidig nemmere at søge støttetimer, da der ofte er sager på børnene i forvejen, som de kan vurdere ud fra og sende med, når de sender ansøgningen.

UngiAarhus oplever at blive glemt i PPR, da PPR har deres fokus på dagtilbud og skoler. De bliver således sjældent tænkt med ind i diverse mødefora og skolernes dagsordner om børn i udfordringer, som er fælles mellem skole og klub. Der er dog et samarbejde med PPR i forhold det specialpædagogiske netværk omhandlende børn med særlige støttebehov, hvor UngiAarhus sidder med.

Selvejende dagtilbud

De selvejende dagtilbud får betjening fra PPR på samme måde som de kommunale dagtilbud.

Der er ikke blevet foretaget interviews med de selvejende dagtilbud, men lederne af de selvejende dagtilbud har fået tilsendt samme spørgeskema som de kommunale dagtilbudsledere.

Heraf fremgår det, at de selvejende dagtilbud overordnet set har samme positive opfattelse af PPR's bistand og samarbejdet med PPR. 30 procent af de selvejende dagtilbud oplever at modtage de indsatser fra PPR, som de har behov for. Det gælder modsat kun omkring 10 procent af de kommunale dagtilbud. De selvejende dagtilbud er overvejende også mere tilfredse med samarbejdet med PPR end de kommunale dagtilbud.

De selvejende dagtilbud ser dog en større værdi af samarbejdsaftalerne end de kommunale dagtilbud, hvor omkring 60 procent ser en stor eller meget stor værdi af aftalerne. Det gælder kun omkring 30 procent af de kommunale dagtilbud. Samtidig oplever 80 procent af de selvejende dagtilbud flere skift af deres PPR-psykolog og 15 procent flere skift af deres tale-hørekon-sulent i 2020-2021. At de selvejende dagtilbud i højere grad ser en værdi af samarbejdsaftalerne, kan således ses i sammenhæng med de flere skift af medarbejdere, hvor dagtilbuds- og skoleledere samt PPR-medarbejderne pointerer, at samarbejdsaftalerne kan være nyttige ved nyere samarbejder.

Lig med de kommunale dagtilbud tilkendegiver de selvejende dagtilbud også, at den største forklaring på at samarbejdet kan blive svært, er grundet manglende ressourcer og tid i PPR. Særligt i forhold til kompetenceudvikling oplever de selvejende dagtilbud at samarbejde kan gå skævt. Samtidig er kompetenceudvikling den indsats de er mindst tilfredse med, og hvor deres behov bliver mindst dækket.



Privatskoler

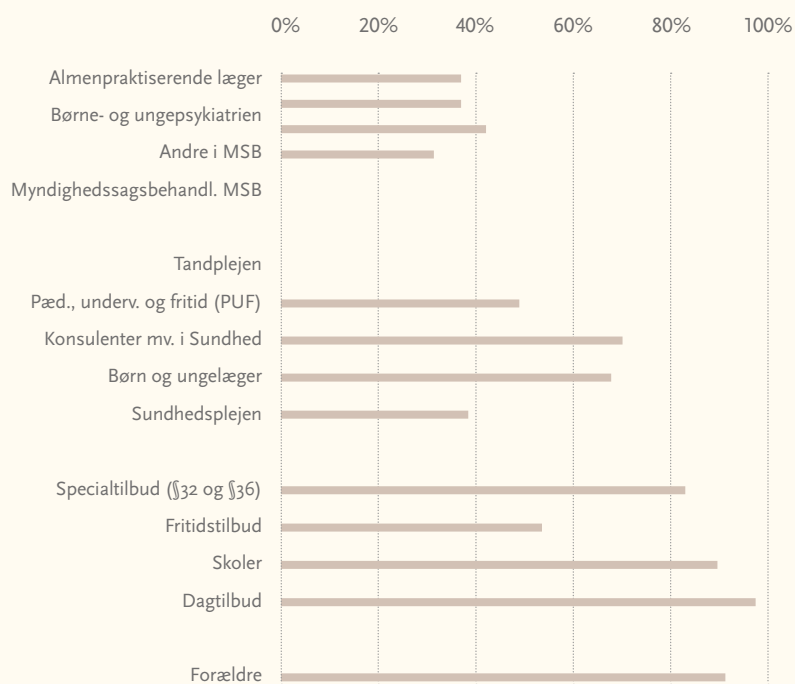
Der er 16 privat- og friskoler i Aarhus Kommune. Ifølge loven om friskoler og private grundskoler skal kommunen tilbyde vederlagsfri pædagogisk-psykologisk rådgivning.

Der er lavet et interview med to ledere fra privatskoler. Begge skoleledere oplever at have et godt samarbejde med deres tilknyttede psykolog. Samtidig oplever de, at psykologerne bruger deres tid rigtigt, men de har travlt. Det betyder samtidig, at psykologens tid skal prioriteres i forhold til, hvilke børn som de skal se og eventuelt udarbejde PPV'er, indstillinger til BUA mv. for. Psykologer bruger næsten alt deres tid på indstillinger og PPV'er, hvorfor skolelederne i interviewet også efterspørger mere sparring, vejledning og flere klasseobservationer. Ligesom dagtilbud, folkeskoler, og UngiAarhus oplever de to skoleledere også, at det kan være svært at have overblik over PPR's tilbud og ikke mindst de forskellige platforme.

Eksterne samarbejdspartnere

Som det fremgår ovenfor, opleves det tværfaglige samarbejde omkring barnet som godt eller meget godt af knap 60 procent af medarbejderne i PPR. Det fremgår af figur 25, at PPR's medarbejdere oplever samarbejdet som bedst for nære samarbejdspartnere, mens det opleves som sværere jo større afstand, der er til samarbejdspartnerne. Samarbejdet med myndighedsområdet i Familie, Børn og Fællesskaber i magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse opleves som godt eller meget godt af ca. en tredjedel af medarbejderne, mens det er knap 40 procent, som oplever et godt eller meget godt samarbejde med Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling. Nedenfor uddybes disse samarbejder.

Figur 25. PPR-medarbejderes overordnede oplevelse af samarbejdet med
(Andel meget godt eller godt)



Antal: Varierer mellem 13 og 94

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen blandt dagtilbudsledere, skoleledere og PPR, november 2021.

Samarbejde mellem PPR og Børn, Familier og Fællesskaber i magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse

Børn, Familier og Fællesskaber (BFF) i magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse tilbyder rådgivning, vejledning og iværksættelse af støtteforanstaltninger efter Servicelovens bestemmelser til børn og familier i sårbare og udsatte positioner samt børn med handicap. Her er der samarbejdsflader mellem BFF, PPR og barnets dagtilbud, skoler og fritidstilbud.

Samarbejdet mellem BFF og PPR og/eller barnets skole og dagtilbud kan aktiveres på følgende måder:

- 01 Netværksmøde, hvor der ikke er foreliggende en underretning som tidlig, forebyggende indsats
- 02 Netværksmøde, hvor der er foreliggende en underretning
- 03 Kun underretning
- 04 Ved henvendelse fra familien med henblik på støtte til en koordineret indsats

Børn, Familier og Fællesskaber består af tre centre: to udførercentre (Børnecentret og Center for Specialpædagogiske Børnetilbud) og et myndighedscenter (Familiecenteret). Der er afholdt interview med Familiecenteret og Center for Specialpædagogiske Børnetilbud.

Familiecenteret fremhæver i et interview, at de ønsker at arbejde forebyggende, og de deltager derfor ofte i netværksmøder med henblik på en tidlig, forebyggende indsats. De har en oplevelse af, at de ikke altid bliver inddraget tidligt nok, når et barn er i udfordringer, fx nævnes børn, som er fraværende fra skolen igennem en lang periode.

Familiecenteret peger på, at nogle gange kan samarbejdet om børn i udfordringer bliver svært, og man kan komme til at pege på hinanden. Fx kan Familiecenteret synes, at det er skolen, som er ansvarlige for, at et barn er meget fraværende fra skolen, ligesom skolen kan synes, at det er forhold i familien, som der skal tages hånd om for, at barnet kommer i skole. Det er erfaringen fra relationel familierådgivning og Tættere på familien, at tættere tværfagligt samarbejde gør en forskel.

Familiecenteret oplever, at ventetid på indsatser fra PPR betyder, at skolerne ikke får konsultativ sparring i klasser, hvor der er børn, som er i udfordringer, og at der derfor bliver en henvisningskultur i forhold til PPR. I Familiecenteret arbejder man med i tre distrikter at vende udviklingen, så der i højere grad bliver givet rådgivning og vejledning i stedet for at henvise til nogen, som skal afhjælpe problemet. De vurderer, at det også har betydning for samarbejdet med skole og PPR om børnene.

Familiecenteret er spurgt om, hvad de tænker om, at forældrene oplever, at de skal fungere som tovholder mellem dagtilbud/skole, PPR, BUA og Familiecenteret. Det er deres opfattelse, at processen skal være tydelig for forældrene, så de ved, hvilke fagprofessionelle som har hvilke opgaver.

Familiecenteret vurderer, at det er vigtigt at have psykologerne med i samarbejdet omkring børnene, fordi de bidrager med psykologfaglige vinkler i forhold til barnets udvikling. De oplever dog, at psykologerne af og til trækker sig fra samarbejdet, fx når de har udarbejdet PPV'en, og at de er meget fokuseret på, hvornår det er deres opgave at være med.

Netværksmøder og underretninger

Netværksmøder med familien skaber et fælles og tillidsfuldt afsæt for det videre samarbejde omkring barnet. Inden man indkalder til et netværksmøde, skal man tage stilling til om netværksmødet er en underretning, eller om du indkalder til et møde i det tidligt forebyggende felt. Indkaldelse til et netværksmøde kræver samtykke fra indehaverne af forældremyndigheden. På netværksmødet vil følgende typisk deltage: forældre, socialrådgiver, PPR-psykolog, ledere og medarbejdere fra barnets dagtilbud, skoler og fritidstilbud.

Ved mistanke om eller kendskab til et barn, som er udsat for omsorgssvigt eller på anden måde har brug for hjælp, skal man sende en underretning til kommunen (Familiecenteret). Hvis en fagperson er bekymret for et barns udvikling eller trivsel, har de en særlig pligt til at underrette.

PPR oplever, at der er et element af opgaveglidning i forhold til Familiecenteret. De peger på, at de kan have en oplevelse af, at rådgiverne i Familiecenteret gerne vil have PPR til at tage over på nogle sager. Fx oplever de et pres i forhold til, at PPR skal lave en udredning af et barn og PPV for, at Familiecenteret kan komme videre med en sag. Det opleves blandt andet ved sager, hvor forældre ønsker en henvisning til BUA med henblik på at få en diagnose, fordi det kan åbne døre i Familiecenteret og Center for Specialpædagogiske Børnetilbud for at få hjælp til et barn. Familiecenteret peger på, at de oplever, at psykologerne trækker sig, når de har udarbejdet en PPV. PPR peger omvendt på, at de oplever, at der forventninger til, at de har en større rolle i forhold til sagerne, end man kan forvente i forhold til den opgave, som de har i forhold til rådgivning og vejledning af dagtilbud og skoler om, hvordan de kan give et barn den rigtige specialpædagogiske støtte.

Størstedelen af de inddragede forældre oplever en grundlæggende mangel på helhedssyn i arbejdet omkring deres barn (og familie), blandt andet fordi de fagpersoner, der er involveret i barnets sag, ikke koordinerer tilstrækkeligt og sikrer sammenhæng på tværs.

Mange af de inddragede forældre har oplevet at have behov for specifikke indsatser til deres barn eller familie. Flere oplever i den forbindelse at dagtilbud, skole, PPR eller Familiecenteret (MSB) har begrænset viden om konkrete tiltag og indsatser, der er relevant for dem og deres barn. Se rapporten [borgerperspektivet](#).

Dette fremgår også af en undersøgelse af det tværprofessionelle- og -sektorielle samarbejde om børn i mistrivsel i landets 98 kommuner ([På tværs, 2020](#)). Det fremgår af undersøgelsen, at alle informanter italesætter et relativt klart hierarki i det tværprofessionelle samarbejde, hvor både specialistviden og myndighed influerer på samarbejdets vilkår. Det fremgår endvidere, at samarbejdet tager afsæt i de roller, som man ser sig i ved samarbejde, hvor frontmedarbejderne primært ser deres rolle i samarbejdet som dem, der kalder på eller bestiller hjælp og støtte til et barn i mistrivsel, mens PPR-psykologer giver udtryk for, at deres opgave er at skabe forstyrrelser hos frontpersonalet og understøtte refleksion over egen praksis. Endelig ser familiebehandlerne deres rolle mere som koordinerende og som dem, der er mødeansvarlige ved tværgående møder. Det fremgår, at det er en dominerende tendens, at trygge og tillidsfulde relationer sammen med klar kommunikation har afgørende betydning for, at samarbejdet opleves som velfungerende. Trygge og tillidsfulde relationer betyder, at man tør henvende sig til kollegaer eller ledelse omkring en bekymring. Undersøgelsen viser, at samarbejde opleves som velfungerende, når der er trygge og tillidsfulde relationer og klar kommunikation. Gode relationer og klar kommunikation kan både understøtte vidensdeling og helhedsorienterede løsninger samt koordinering og kontinuitet. Når samarbejdet ikke fungerer, så findes årsagen i dårlige relationer, uenigheder, manglende kompetencer, koordinering og kontinuitet. Undersøgelsens resultater peger samlet set på et behov for at kvalificere og professionalisere det tværprofessionelle samarbejde, så relationer i samarbejdet bliver et resultat af det konkrete samarbejde, fremfor at gode relationer for de fagprofessionelle er en forudsætning for et velfungerende samarbejde.

Samarbejde mellem PPR, Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling (BUA) og praktiserende læger

Af [sundhedsaftalen fra 2015-2018](#) mellem Region Midtjylland og kommunerne fremgår, at primærsektors indsatser skal være afprøvet/vurderet før henvisning til Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling (BUA). Det fremgår ligeledes, at det for at kunne kvalificere henvisning fra almen praksis til Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling er vigtigt, at eventuelt relevant viden fra kommunen medsendes henvisningen. Udredninger ved BUA er omfattet af udredningsgarantien på 30 dage. Selve udredningen tager typisk 2-3 uger, og et helt forløb fra henvisning til afslutning tager almindeligvis 2-3 måneder. Det fremgår endvidere, at når et barn/en ung afslutter et forløb i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling vil der ske overlevering til kommunen skriftligt og ved et virtuelt netværksmøde, hvis der er behov for det med deltagelse af forældre og de myndigheder, som træffer beslutning om det videre forløb.

Fra 2016 til 2021 er der sket mere end en fordobling i antallet af indstillinger til Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling (BUA), som sendes fra PPR. I 2016 blev der sendt 184 indstillinger til BUA, mens der i 2021 blev sendt 385 indstillinger.

I interview med Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling fremgår det, at BUA får langt de fleste af deres henvisninger fra PPR. Der kan komme enkelte fra de praktiserende læger. Inden BUA tager imod en henvisning, skal der have været en relevant indsats i primær sektor, som ofte fordrer, at der er udarbejdet en kognitiv profil, hvilket er forklaringen på, at langt de fleste henvisninger til BUA kommer fra PPR. For at der har været en indsats i den primære sektor indebærer det, at barnet skal have symptomer på en diagnose og et nedsat funktionsniveau. BUA oplever, at de i hovedreglen bliver inddraget på det rigtige tidspunkt, dog er der situationer, hvor de oplever at være inddraget for sent. Det er oftest, når der er udfordringer i barnets familie, at udfordringer ved barnet selv bliver overset.

BUA oplyser, at de i et typisk udredningsforløb laver interview med medarbejdere i barnets dagtilbud eller skole, og de sender også spørgeskema til dagtilbud og skole. Det kan også ske, at de observerer barnet. Det er oftest ved yngre børn. Der foretages færre observationer end tidligere. Det er en udvikling, som er startet under corona. Når et barn er udredt, sendes udtalelsen til forældre og PPR. BUA's udtalelse indeholder barnets eventuelle diagnose og beskrivelse af, hvilke behov barnet har. BUA må ikke komme med anbefalinger til indsatser i dagtilbud og skole. Den opgave ligger i primærsektor. PPR har opgaven med at vejlede dagtilbud og skoler om indsatser. BUA vurderer, at der afholdes netværksmøder i ca. halvdelen af sagerne, når et barn er udredt. Som opfølgning på udredningen tilbyder BUA vejledning af forældre. Her kan forældrene vælger at invitere en medarbejder med fra barnets dagtilbud eller skole. BUA peger på, at det ville være ønskeligt, hvis der er flere medarbejdere i dagtilbud og skoler, som har specialpædagogiske kompetencer, og at de har større kendskab til, hvordan børn med diagnoser med autisme eller ADHD reagerer. Oplevelsen er også, at der er stor forskel på PPR's medarbejders kendskab til fx autisme og ADHD.

Praksiskonsulenten for de praktiserende læger i Aarhus Kommune er også blevet interviewet. Hun peger på, at det kun er børn med akutte psykiatriske udfordringer, som de praktiserende læger kan henvise til BUA, fordi der skal være afprøvning i primær sektor, herunder udarbejdelse af kognitiv profil i PPR. I den forbindelse kan det være en udfordring, at det er skolen, som skal indstille et barn til PPR, hvis de ikke ser problemet med barnet. Generelt opleves samarbejdet med PPR, som tungt, da de er svære at komme i kontakt med. Det skal ses i sammenhæng med, at det er dagtilbud og skoler, som er PPR's primære samarbejdsaftale, som følger af det lovgrundlag, som de opererer på.

Skolelederne peger på, at det er en udfordring, at det er forældrene, som skal holde dem orienteret om udtalelser fra BUA. Det er især en udfordring i de situationer, hvor forældrene oplever, at det er en stor opgave at have overblik over deres barns sag.

PPR-lederne peger også på, at der er sket en stor stigning i, hvor mange indstillinger, som PPR sender til BUA, fordi der skal have været en indsats i primær sektor inden henvisningen. PPR-ledernes oplevelse svarer til oplevelserne hos BUA og praksiskonsulent-

ten. PPR's oplevelse af samarbejdet er præget af, at de oplever, at udredningsgarantien betyder, at BUA er meget fokuseret på at være så effektive til deres egen opgaveløsning, og at samarbejdet med dem, opleves at være på BUA's betingelser. Der er PPR-psykologer, som peger på, at det er en udfordring, når de skal give vejledning til dagtilbud og skoler om indsatser til barnet, at der ikke er overleveringsmøder med BUA. Der er også PPR-psykologer, som finder det udfordrende, at PPR, socialrådgivere i Familiecenteret og BUA ikke taler sammen. Det er særligt i situationer, hvor BUA afviser sager, som PPR vurderer, ellers er klare i forhold til, at der er behov for, at der bliver vurderet, om barnet har en diagnose.

Forældre giver udtryk for, at de oplever, at en udredning igangsættes relativt hurtigt. Forældrene oplever dog, at der generelt ikke er meget overlevering fra BUA til forældrene såvel som PPR. Forældrene oplever, at det er meget forskelligt, i hvilken grad og hvor hurtigt PPR lykkes med at påtage sig opgaven med at vejlede det pædagogiske personale i, hvordan der bedst muligt kan arbejdes med miljøet omkring barnet. Nogle oplever, at PPR-psykologen bidrager med kompetent vejledning til både forældre og pædagogisk personale umiddelbart efter udtalelsen fra BUA er udarbejdet, mens andre oplever, at de må kontakte PPR gentagne gange og presse på for, at PPR-psykologen vejleder dagtilbud eller skole i, hvordan der bedst muligt kan iværksættes støtte og den rette pædagogik omkring barnet. Se rapporten [borgerperspektivet](#).

Selvom der er beskrevet procedurer for opdelingen af opgaverne i forhold til udredning af børn mellem primær sektor (PPR) og sekundær sektor (BUA) og overlevering, er der et ønske fra forældre, skoler, PPR og BUA om et tættere samarbejde. Særligt i forhold til vejledningen af medarbejdere i skoler og PPR om, hvilken specialpædagogisk støtte, som børnene skal have.

Det er ikke kun i Aarhus, at forældre oplever, at det er svært at finde vej til hjælpe og støtte. Af det faglige oplæg til en 10-års plan for psykiatrien fremgår det også, at der ikke findes en let og tydelig adgang til tilbuddene, og det er svært for familier, børn, unge og fagprofessionelle på fx skoler mv., at få adgang på til rette tilbud på rette tid, samt at der er uklar ansvarsfordeling på tværs af kommune, Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR), almen praksis og børne- og ungdomspsykiatri. Det fremgår endvidere, at både børne- og ungdomspsykiatrien, almen praksis og kommunerne udtrykker, at der ikke er en klar og tydelig ansvarsfordeling i forhold til, hvor børn og unge med psykisk mistrivsel og psykiske lidelser bedst tilbydes en indsats, og at der mangler koordinering og viden om hinandens indsatser og faglige kompetencer. Samtidig er der ikke etableret entydighed i ansvar for og samarbejde på tværs af sektorer om de børn og unge, som afsluttes i psykiatrien med henblik på videre behandling. Det er således en stor udfordring, at der i dag ikke er et tilstrækkeligt samarbejde på tværs af sektorerne omkring forløbet for børn og unge i mistrivsel og med psykiske lidelser, særligt i overgangene mellem sektorer (se side 109-110 i [Bedre mental sundhed og en styrket indsats til mennesker med psykiske lidelser](#). Fagligt oplæg til en 10-års plan).

Forældresamarbejde

Forældrenes oplevelser af samarbejdet med PPR er beskrevet i rapporten borgerperspektivet. Essensen af forældrenes oplevelser af samarbejdet med PPR er, at de inddragede forældres vurderinger af samarbejdet med PPR består i forholdsvis forskellige oplevelser, der spænder over alt lige fra særligt positive til meget negative erfaringer.

Nogle forældre har oplevet et meget positivt samarbejde med PPR, herunder at den pågældende PPR-psykolog både har været effektiv og kompetent i sin undersøgelse af det enkelte barn. Denne del af de inddragede forældre har ligeledes oplevet, at PPR-psykologen har givet relevant sparring til det pædagogiske personale i barnets dagtilbud, skole eller fritidstilbud, og dermed har bidraget til den faglige understøttelse af det pædagogiske arbejde omkring det enkelte barn.

Andre oplever, at den pågældende PPR-psykolog ikke synes at have tilstrækkeligt med kompetencer eller indsigt til at forstå de konkrete udfordringer, der kan være til stede omkring barnet. De oplever blandt andet også, at psykologen ikke formår at bidrage med relevant vejledning til forældre såvel som det pædagogiske personale. Flere af de forældre, som primært har oplevet samarbejdet med PPR som negativt peger ud over de ovenfor nævnte udfordringer også på manglende handling fra PPR's side som en af de primære årsager til deres kritik. Forældrene oplever PPR som svære at komme i kontakt med, samt at aftaler om specifikke indsatser eller tiltag ikke sættes i gang i tide.

Stort set alle forældre giver udtryk for, at de generelt oplever et PPR, som er præget af meget lange ventetider. Nogle har oplevet op mod seks måneders ventetid før arbejdet med at udarbejde en PPV er blevet igangsat, og flere har oplevet en eller flere udskiftninger af deres tilknyttede PPR-psykolog undervejs i barnets forløb. De potentielle skift i den PPR-psykolog, der er tilknyttet barnets sag, påvirker kontinuiteten i samarbejdet, og flere oplever, at individuelle forskelle i, hvordan den pågældende PPR-psykolog arbejder, har betydning for det enkelte samarbejde. Ventetiden opleves som meget lang, og det påvirker ofte barnets manglende trivsel i negativ grad.

Ligesom at forældrenes oplevelse af samarbejdet er meget forskelligt, gør det samme sig gældende hos PPR. Overordnet set er der i medarbejdere og ledere i PPR enighed om, at forældrene i højere grad mærkes i deres arbejde end tidligere. Forældresamarbejdet er dog også et vigtigt aspekt af PPR's arbejde, hvor en medarbejder på PPR-personalemødet blandt andet beskriver, at når forældrene trives, så trives børnene som oftest også.



En PPR-teamleder beskriver, at samarbejdet generelt fylder mere på specialområdet end på almenområdet, hvor psykologerne både skal kende børn såvel som forældrene. Samtidig er det også naturligt, at der i sager, hvor det ikke fungerer godt, også er mere kontakt og samarbejde med forældrene.

I PPR er det særligt psykologerne og tale-hørekonsulenterne, som har den direkte kontakt og samarbejde med forældrene. For dem faciliteres det gode samarbejde med forældrene, når der er en forventningsafstemning fra start, og at forældrene inddrages undervejs i processen. Derfor er det vigtigt med gennemsigtighed og åbenhed i forhold til de vanskeligheder, som kan opstå undervejs i et barns sagsforløb. I forlængelse heraf oplever de også, at jo kortere tid der går fra henvendelse til indsats, jo bedre bliver samarbejdet oftest også.

Derudover er det vigtigt, at forældrene har en oplevelse af at møde mennesker og ikke systemer. Det bliver således understreget af psykologer og tale-hørekonsulenter, at forældrene skal mødes med oprigtighed og nysgerrighed, så gode relationer kan dannes. Det gør det samtidig nemmere for forældrene at åbne om egne sårbarheder og for fagpersoner at få indsigt i opdragelsesdynamikker, og det miljø barnet er i derhjemme.

En medarbejder tilkendegiver imidlertid, at PPR har en blind plet netop på barnets hjemmemiljø, da de har svært ved at finde tiden til at opnå de tillidsfulde relationer med forældrene. Og tid er generelt en stor udfordring, som PPR-medarbejderne påpeger i forbindelse med forældresamarbejdet. En anden udfordring er sprogbarriere, hvor forældrene, som endnu ikke eller kun i begrænset grad taler dansk, kan være sværere at samarbejde med. Her kan det være svært for medarbejderne at vide, om forældrene har forstået det, som der bliver talt om gennem tolken. Samtidig er det svært at være let tilgængelig hos denne forældregruppe, da alle møder og samtaler kræver en tolks tilstedeværelse.

Blandt de administrative medarbejdere fylder antallet af opkald fra forældre stadig mere og mere, og spørgsmålene bliver mere komplekse. Samtidig er forældrene i en svær situation og ofte kede af det, hvilket gør det svært for de administrative medarbejdere at håndtere. I interviewet med PPR-teamledere understreger de ligeledes, at det kan være svært for forældre og samarbejdspartnere generelt at vide, hvem de skal ringe til. Dermed ender de med at ringe til hovedtelefonen, hvilket stiller de administrative medarbejdere i en svær opgave.



Sammenfatning og mulighedsrum

Af afsnit 7 fremgår det, at der generelt er den største tilfredshed med de opgaver, hvor der er største match mellem behovet og indsatser, som tilbydes, hvilket er individrettede opgaver. Det samme billede ses i forhold til oplevelsen af samarbejde. Generelt opleves samarbejdet opleves bedst omkring indsatser, som er rettet mod enkeltindivider. Det skal formentlig også ses i sammenhæng med, at det er i forhold til disse indsatser, at der den største oplevelse af, at indsatserne matcher behovet.

Der opleves en stor udskiftning i, hvilke PPR-medarbejdere som er tilknyttet dagtilbud og skoler, hvilket har betydning for den kontinuitet, som dagtilbud og skoler oplever i forhold til bistand fra PPR samt muligheden for god relationsdannelse i samarbejdet. Dette fremhæves også af forældrene. På trods af dette oplever hovedparten af dagtilbudsledere, skoleleder og lidt i mindre grad PPR, at det tværfaglige samarbejde omkring børnene fungerer godt. Manglende tid og ressourcer i både PPR og dagtilbud og skoler peges på som en væsentlig forklaring på, hvorfor samarbejdet kan blive svært.

PPR's medarbejdere oplever samarbejdet som bedst for nære samarbejdspartnere, mens det opleves som sværere jo større afstand, der er til samarbejdspartnere. Oplevelsen af samarbejdet mellem Familiecenteret i magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse og PPR synes at være præget af manglende tid. Familiecenteret vurderer, at det er vigtigt at have psykologerne med i samarbejdet omkring børnene, fordi de bidrager med psykologfaglige vinkler i forhold til barnets udvikling. De oplever dog, at psykologerne af og til trækker sig fra samarbejdet. Omvendt oplever PPR, at der er et element af opgaveglidning i forhold til Familiecenteret. De peger på, at de kan have en oplevelse af, at rådgiverne i Familiecenteret presser på i forhold til, at PPR skal lave en udredning af et barn og PPV for, at Familiecenteret kan komme videre med en sag.

Essensen af forældrenes oplevelser af samarbejdet med PPR er, at de inddragede forældres vurderinger af samarbejdet med PPR består i forholdsvis forskellige oplevelser, der spænder over alt lige fra særligt positive til meget negative erfaringer. Stort set alle forældre giver udtryk for, at de generelt oplever et PPR, som er præget af meget lange ventetider. Medarbejdere og ledere i PPR er enige om, at forældrene i højere grad mærkes i deres arbejde end tidligere. Forældresamarbejdet er et vigtigt aspekt af PPR's arbejde, og de oplever, at det gode samarbejde med forældrene finder sted, når der en forventningsafstemning fra start, og at forældrene inddrages undervejs i processen. I forlængelse heraf oplever de også, at jo kortere tid der går fra henvendelse til indsats, jo bedre bliver samarbejdet oftest også.

Dette peger i retning af, at der fremadrettet kan ses mere på tydelighed og forventningsafstemning i forhold til, hvilke indsatser man kan forvente fra PPR, da det skaber et godt fundament for godt samarbejde.

9

Kilder

[Bedre mental sundhed og en styrket indsats til mennesker med psykiske lidelser. Fagligt oplæg til en 10-års plan. Sundhedsstyrelsen \(2022\).](#)

Dansk Psykolog Forening (2021).
[PPR er under pres – det rammer sårbare børn og familier.](#)

Deloitte m.fl. for Børne- og Undervisningsministeriet (2020).
[Undersøgelse af kommunernes pædagogiskpsykologiske rådgivning \(PPR\) | Børne- og Undervisningsministeriet \(uvm.dk\).](#)

DR (2021). [Psykologer på stribe skifter job: Theodor har haft tre psykologer.](#)

Hedegaard Hansen, Janne m.fl. (2020).
[På tværs. En undersøgelse af samarbejdet om børn i mistrivsel.](#)
Nationalt center for forskning i udsathed blandt børn og unge.

[Sundhedsaftalen 2015-2018](#) mellem Region Midtjylland og kommunerne i regionen

[Vejledning om folkeskolens specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand \(retsinformation.dk\)](#)

VIVE (2021).
[Kortlægning af PPR-ledernes oplevelser af de kommunale indsatser.](#)

