

Kommentarer til dokumentet «Styrker og svakheter ved alternativ A og B» i samhandlingsprosjektet. (er vel egentlig til selve organisasjonsmodellene i alternativ A og B.

Innsatsteamet

Bakgrunnen for opprettelsen av innsatsteamet våren 2009 var at grunnskolekontoret sammen med skolelederne hadde et ønske om å opprette et innsatsteam med høy kompetanse og handlingsrom til å gå inn i saker for å støtte skoleledelsen og de ansatte. Innsatsteamet skulle analysere situasjonen i samarbeid med de ulike aktørene; klasselærer, rektor, foresatte og andre. Ut fra dette skulle teamet foreslå nye løsninger, gi råd og bistå i klasserommet eller med annen hjelp.

Innsatsteamet er i så måte en direkte ressurs for skolens ledelse i arbeidet med å gi alle elever et godt og trygt undervisningstilbud. Kostnadene til lønn og drift ble hentet inn i form av spleiselag fra skolene.

Innsatsteamet er organisert direkte under undervisningssjefen, men rektor på den enkelte skole sender en bestilling/forespørsel om bruk av deres tjenester direkte til leder for innsatsteamet. Pr. i dag er innsatsteamet lokalisert sammen med familiesentret i Rønvik, men det har helt siden opprettelse av teamet vært vurdert om de burde/skulle vært samlokalisert med en skole – med umiddelbar nærhet til skolens pedagogiske fagmiljømiljø.

Når en rektor bestiller tjenester fra innsatsteamet, drar de ut til den enkelte skole og gjør, sammen skolens ledelse, lærer, foreldre og i noen tilfeller elev, en vurdering av hvilke tiltak de kan bidra med. Når vi her snakker om tiltak, er det i stor grad veiledning av skolens ledelse og ansatte i forhold til rutiner og systemendringer som vil bidra til at både den enkelte elev/elevgruppe får et bedre tilbud. Innsatsteamet gjennomfører ikke tiltakene selv. Innsatsteamet har i løpet av 3,7 år hatt 150 saker.

I både alternativ A og B er innsatsteamet foreslått lagt inn en sentral ressurs lokalisert i «base sentralt + der barna er». Dette må kunne betraktes som en (vesentlig) organisasjonsendring og kan forstås dithen at innsatsteamets kompetanse og arbeidsoppgaver er tiltenkt andre arbeidsområder. Vi har stor forståelse for at teamets kompetanse også bør kunne benyttes på andre områder, men vi minner samtidig om at teamet i direkte finansiert av skolene. Vi har samtidig klare tilbakemeldinger fra rektorene om at den mulighet de, gjennom å ha investert noe av skolens ressurser i innsatsteamet, har til å bestille direkte hjelp er svært viktig for det totale undervisningstilbudet. Om den foreslåtte organiseringen vil bidra til et bedre tilbud til barna er vi usikre på.

Tre momenter vi vil fremheve som er være viktige fremover:

- Innsatsteamet samarbeider i dag med ulike aktører rundt barnene/elevene. Dette er også viktig fremover.
- Organisasjonsendring som involverer innsatsteamet er mulig. Grunnskolekontoret overveier om teamet i høyere grad skal ses i sammenheng med skoletilbudene på Alberthaugen og Mini-banken og evt. andre.
- Oppgaven/ innholdet til team: Her er det viktig at dette ikke endres fra veiledning av skolene til å bli familie/barneveiledere (evt. behandlere)

Endres det siste punkt vil det bli oppfattet som en viktig funksjon forsvinner for skolene og en reel innsparing på grunnskoleområdet.

PPT

Bodø kommune vedtok i 2007 en omorganisering av PPT, hvor den organisatoriske modellen medførte til at ansatte i tjenesten er lokalisert ute på skolene. Bakgrunnen for omorganiseringen var at man ønsket å få ned ventelistene som da var lange og at man ønsket å få kompetansen nærmest der elevene er.

Som en del av omorganiseringen/desentraliseringen av tjenesten, gikk skolene inn i et spleiselag hvor skolens ressurser til rådgivende spesialpedagog ble lagt inn i PPT. Dette for å bidra til større stillingsprosenter og til flere ansatte som sammen kunne bidra både til å redusere ventelistene, men også bidra aktivt med sin kompetanse i skolens faglige miljø og bidra til et best mulig tilbud til elevene.

I begge modellene (A og B) er PPT foreslått organisert inn i en sentral ressurs og lokalisert i «base sentralt + der barna er». Dersom vi forstår dette riktig, er det tenkt at de ansatte i PPT skal være lokalisert på familiesentrene. Dette må kunne forstås som en vesentlig organisasjonsendring og et tilbakeskritt for kompetansen rundt elevene.

27. mai ble det i regi av samhandlingsprosjektet gjennomført en risikoanalyse av fag- og arbeidsmiljøkonsekvenser tilknyttet alternativ A og B. Her er det i forhold til de to alternativene gjort ulike vurderinger av hvor stor konsekvensen er i forhold til at en sentralisering av PPT «vil gå ut over» det spesialpedagogiske fagmiljøet på skolen. I forhold til alternativ A, var det en samlet vurdering av risiko; 8,96, mens det for alternativ B var en samlet risiko på 7,20. Slik vi leser denne analysen vurderes det at risikoen er mindre i alternativ B hvor de ansatte i PPT fortsatt er tiltenkt å være «der

barna er». Vi tolker det siste til at ansatte i PPT fortsatt skal være ute på skolene. Det er ikke foreslått noen tiltak for å redusere risikoen i hverken alternativ A eller B.

Grunnskolekontoret er positive til en organisering som kan bidra til å forbedre både formelle rutiner og prosedyrer, men ønsker samtidig å være tydelige på at vi fortsatt mener at også den spesialpedagogiske kompetansen absolutt bør være ute på skolene. Gjennom dette sikrer vi at elevene får hjelpen der de er, skolens totale kompetansesammensetting vil være positiv og de ansatte i PPT får daglig innsikt og forståelse av den kontekst og rammer elever og lærere jobber i.

To viktige momenter vi vil fremheve som er viktige fremover:

- Viktig at pp-medarbeideren har sin arbeidsdag på den enkelte skole. Samtidig er grunnskolekontoret er positive til en organisering som kan bidra til å forbedre både formelle rutiner og prosedyrer.
- At de 10-12 årsverk som skolene tillagde PPT i 2007 via de spesialpedagogiske rådgivere ikke forsvinner fra skolene, så skolene må gjenetablere de funksjoner samtidig med kommunen må tilpasse økonomien.

Øvrig kommentar til risikovurderingen som er gjort av alternativ A og B, samt videre bruk av rapporten som snart skal ferdigstilles.

Ser at det i risikoanalysen også vurderes en ganske høy risiko i forhold til «implementering gjennom lederne». Her nevnes det «uro pga. manglende forankring og legitimitet hos ledere på alle nivå. Manglende og feilaktig informasjon. Manglende lojalitet». Dersom rapporten skal brukes konstruktivt og bidra til handlingskraft for ønskede endringer, mener vi det er viktig at det i den administrative behandlingen også legges opp til å inkludere berørte virksomhetsledere (herunder rektorer på skolen).

Konklusjon

- Grunnskolekontoret forholder seg positiv til å forbedre samhandlingen på tvers av tjenester.
- Denne samhandling må føre til en økt veiledning og hjelp i primærtjenester som skoler og barnehager. Hjelpetjenestene må komme til skolene.
- Grunnskolekontoret gjør oppmerksom på omorganisering har en risiko for å gi en innsparing på skolene på inntil 15 årsverk.
- Dersom det skjer en omorganisering må det være stor oppmerksomhet på at viktige oppgaver ikke forsvinner (eller erstattes av andre)