

Rapport 13:2020

Piloter for mer inkluderende praksis i barnehage, skole og SFO – del 1



Karianne Åsheim
Hilde Lerfaldet
Inger Nordhagen

Karianne Åsheim, Hilde Lerfaldet og Inger Nordhagen

PILOTER FOR MER INKLUDERENDE PRAKSIS I BARNEHAGE, SKOLE OG SFO – DEL 1

DELRAPPPORT

Ideas2evidence rapport 13/2020



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap

© ideas2evidence 2020

ideas2evidence

Villaveien 5

5007 Bergen

Telefon: 91817197

post@ideas2evidence.com

Bergen, november 2020

ISBN 978-82-93181-94-1

Forord

Dette er den første rapporten i følgeevalueringen av *Piloter for mer inkluderende praksis i barnehage, skole og SFO - del 1*, som ideas2evidence og Høgskolen i Østfold gjennomfører for Utdanningsdirektoratet (Udir). Det overordnede formålet med følgeevalueringen er på den ene siden å dokumentere og vurdere kommunenes arbeid og erfaringer med pilotene, og på den andre siden å styrke deres arbeid med tidlig innsats gjennom veiledning og erfaringsutveksling. Samlet sett skal oppdraget bidra til Udirs videre utvikling på området. Denne rapporten handler om oppdragets første del, hvor vi gir en beskrivelse av pilotene og kommunenes arbeid i oppstarten av pilotprosjektet.

Rapporten baserer seg på data vi har hentet inn gjennom kommunenes prosjektsøknader og annen relevant dokumentasjon, intervjuer med pilotkoordinatorene, workshops med involverte aktører i pilotprosjektene i de fem kommunene samt skriftlige tilbakemeldinger og samtaler med pilotkoordinatorene i etterkant av workshop.

Vi vil rette en stor takk til pilotkoordinatorene som har stilt opp til intervju, og lagt til rette for gjennomføring av digitale workshops. Vi vil også takke deltakerne i workshop som har delt av sine tanker knyttet til inkludering i egen kommune.

Rapporten er utarbeidet av Karianne Åsheim, Hilde Lurfaldet og Inger Nordhagen fra ideas2evidence. Anne Beate Reinertsen og Marte Herrebrøden fra Høgskolen i Østfold har vært delaktige i datainnsamlingen, og gitt nyttige innspill i forbindelse med utarbeidelse av rapporten. Linn Synnøve Skutlaberg har kvalitetssikret rapporten.

Oslo,

November, 2020

Innhold

Kapittel 1: Bakgrunn for pilotene og vårt oppdrag.....	9
Bakgrunn.....	9
Om oppdraget.....	10
Kapittel 2: Rælingen kommune.....	11
Om kommunen.....	11
Beskrivelse av piloten.....	12
Status per høsten 2020.....	18
Kapittel 3: Vanylven kommune.....	19
Om kommunen.....	19
Beskrivelse av piloten.....	20
Status per høsten 2020.....	27
Kapittel 4: Dovre/Sel kommune.....	29
Om kommunen.....	29
Beskrivelse av piloten.....	30
Status per høsten 2020.....	36
Kapittel 5: Lillehammer kommune.....	39
Om kommunen.....	39
Beskrivelse av piloten.....	40
Status per høsten 2020.....	46
Kapittel 6: Steinkjer kommune.....	47
Om kommunen.....	47
Beskrivelse av piloten.....	47
Status per høsten 2020.....	55
Kapittel 7: Pilotene sett under ett.....	57
Ulikt utgangspunkt og ulik bredde.....	60
Vektlegging av organisatoriske og strukturelle forhold.....	60
Systematikk, kollektivitet og ressursperspektiv i inkluderingsarbeidet.....	61
Litteratur.....	63

Kapittel 1: Bakgrunn for pilotene og vårt oppdrag

I dette kapittelet gir vi en kort beskrivelse av bakgrunnen for pilot-prosjektet, hovedaktivitetene i evalueringsoppdraget og rapportens oppbygning.

Bakgrunn

I juni 2019 fikk Utdanningsdirektoratet (Udir) i oppdrag fra Kunnskapsdepartementet (KD) å igangsette piloter for mer inkluderende praksis i barnehage, skole og SFO. Kort tid etterpå lyste Udir ut tilskudd for disse pilotene, og det var totalt 36 kommuner som søkte om å bli med i prosjektet. Fem av disse kommunene ble valgt ut til å motta tilskudd; Dovre/Sel, Lillehammer, Rælingen, Steinkjer og Vanylven. De fem kommunene har fått støtte til en koordinator, som bl.a. skal bidra til framdrift i utprøvingen. Total økonomisk ramme pr prosjekt er kr 600 000,- for hele prosjektperioden. Prosjektperioden varer fra 2020 til 2022.

Pilotene, og medfølgende forskning, skal øke kunnskapsgrunnlaget om hvordan tilbudet til barn og unge i barnehage og skole kan bli bedre tilpasset og inkluderende for alle. Pilotene er et av flere tiltak som ble lansert i Meld. St. 6 (2019–2020) «Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO». Meldingen baserer seg blant annet på utredninger og rapporter som viser at barn og unge som trenger særskilt tilrettelegging av opplæringen, får et for dårlig tilbud (Kunnskapsdepartementet, 2019). Meldingen peker blant annet på at det er ekskluderende at mange barn tas ut av barnegruppen og klasserommet når de får bistand til særskilt tilrettelegging i sin skole- eller barnehagehverdag. Videre framkommer det i meldingen at elever med rett til spesialundervisning har et dårligere psykososialt skolemiljø enn sine medelever, og at de i liten grad får medvirke i opplæringen. Det pekes også på manglende kompetanse hos de ansatte, og at det er behov for bedre tverrfaglige samarbeid; mellom lærere, spesialpedagogiske ressurser, pedagogisk-psykologisk tjeneste (PP-tjenesten) og helsestasjons- og skolehelsetjenesten. En annen tydelig utfordring er kjønnsforskjeller; gutter er overrepresentert i statistikken over spesialpedagogiske tiltak (NOU 2019:3).

Formålet med pilotene er å få erfaringer med hvordan barnehager, skoler og kommuner kan jobbe for å forebygge at problemer vokser seg store, og hvordan den spesialpedagogiske kompetansen i større grad kan komme barna til gode. Målet er bedre inkluderende og tilpasset opplæring og at barna får

den hjelpen de trenger raskt, enten gjennom det ordinære tilbudet eller i form av spesialpedagogiske tiltak. Pilotene skal prøve ut alternative praksiser, slik at man får nye erfaringer og synliggjøre gode eksempler. Erfaringene fra pilotene kan danne grunnlag for lokale endringer over hele landet, men også for ny nasjonal politikk.

Om oppdraget

Oppdraget fra Utdanningsdirektoratet er todelt. Det består av *følgeforskning* og *prosessveiledning* av de fem utvalgte pilot-kommunene. Vi skal følge prosjektene fra oppstart våren 2020 til prosjektperioden er over, i 2022.

Følgende hovedaktiviteter er en del av oppdraget:

- ◆ Dokumentstudier
- ◆ Telefonintervjuer med koordinatorene for pilotene
- ◆ Workshops med hver enkelt pilot hvor vi utarbeider resultatkjeder, gjennomfører skriveverksted¹ og gir veiledning
- ◆ Bruk av brevmetoden² som forberedelse til veiledning og erfaringsamlinger
- ◆ Erfaringsutveksling gjennom to felles erfaringsamlinger
- ◆ Oppfølgende individuell veiledning av hver pilot
- ◆ Telefonintervjuer med flere aktører i pilotene i slutfasen
- ◆ Eventuell masteroppgave knyttes til pilotene (avhengig av å få rekruttert student)

I denne delrapporten vil vi først og fremst gi en kort, deskriptiv framstilling av alle de fem pilotene, basert på skriftlig materiale fra pilotene, telefonintervjuer med koordinatorene og workshop med hver av pilotene. Vi vil også peke på noen likheter og ulikheter mellom pilotene. Under hvert kapittel vil vi gi en kort beskrivelse av kommunen, og deretter en beskrivelse av piloten samt status for gjennomførte aktiviteter høsten 2020.

Når man skal studere endringsprosesser, som hver av de fem pilotprosjektene er, er det hensiktsmessig å utarbeide resultatkjedemodeller som angir innsatsfaktorer i form av mål og virkemidler på den ene siden, og forventet måloppnåelse på den andre siden. Resultatkjeder viser hvilke resultater og effekter man forventer at en satsing vil gi, og er vanligvis basert på en programteori, dvs. antagelser om hvilke mekanismer eller forutsetninger som må ligge til grunn for at satsingen skal produsere de forventede resultatene og effektene. I dette oppdraget har vi utviklet resultatkjeder for hver enkelt pilot. Resultatkjedene ble utarbeidet i fellesskap med pilotene, under workshops med hver enkelt pilot. Disse blir framstilt og beskrevet nærmere under hvert kapittel om den enkelte pilot i denne delrapporten (se kapittel 2-6).

Oppdragets sluttrapport skal leveres høsten 2022, og vil basere seg på det samlede datagrunnlaget gjennom hele prosjektperioden. I denne sluttrapporten vil vi redegjøre nærmere for datakildene og metodene vi har benyttet gjennom oppdraget.

¹ Skriveverksted har hatt en sentral plass i alle workshopene. Dette ble gjennomført ved at deltakerne ble utfordret til å skrive dikt om seg selv, både om det som har vært, og det som kommer i framtiden.

² Brevmetoden ble gjennomført slik at alle aktørene som har deltatt i hver workshop, og eventuelt andre i kommunen som ønsket å delta, sendte forskerne brev i etterkant av workshop.

Kapittel 2: Rælingen kommune

Piloten i Rælingen kommune retter seg mot barnehagesektoren, og mer spesifikt har kommunen en konsentrert innsats i tre utvalgte barnehager. Disse omtales som ressursbarnehager, og ble etablert noe tid før pilot-arbeidet startet.

Om kommunen

Rælingen kommune ligger i Viken fylke, og hadde per 2. kvartal 2020 18 560 innbyggere (SSB, 2020). Kommunen har ni kommunale barnehager og åtte private barnehager. Kommunen er organisert som en to-nivå-kommune. Dette innebærer at styrerne i de kommunale barnehagene er enhetsledere, og rapporterer direkte til kommunedirektøren. Kommunedirektøren har en ledergruppe bestående av tre kommunalsjefer, i tillegg til kommunedirektøren selv. En av kommunalsjefene har særlig ansvar for barnehage- og skole. Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT), som har en sentral rolle i piloten, er i Rælingen kommune organisert under en annen enhet; Enhet for familie og helse. Der er også helseadministrasjon, forebyggende helsetjenester, flyktning og inkludering og barneverntjenesten organisatorisk forankret.

I søknaden om piloten, beskriver kommunen at man de siste årene har arbeidet med å forbedre barnehagetilbudet til barn med behov for ekstra hjelp og støtte. Over tid har kommunen sett et behov for mer systematisk og helhetlig arbeid med inkludering. Dette ledet til en omorganisering, og i august 2018 opprettet kommunen tre ressursbarnehager.

Ressursbarnehagene skulle være særlig rustet til å gi et godt tilbud til barn med store behov for ekstra støtte, og man ønsket dermed å samle disse barna i ressursbarnehagene. Barna med særlige behov går her i ordinære avdelinger sammen med andre barn.

Videre har alle barnehagene i kommunen blitt styrket økonomisk. Det er opp til hver enkelt barnehage hvordan midlene benyttes, men de er i hovedsak benyttet til å styrke bemanningen. I

ressursbarnehagene ble det ansatt spesialpedagoger som kom i tillegg til grunnbemanningen. Det ble også ansatt flere fagarbeidere som skulle inngå i grunnbemanningen i barnehagene, og slik hevet man den formelle fagkompetansen i disse barnehagene. To av barnehagene har ett helt årsverk ekstra til spesialpedagog, og den tredje har to spesialpedagoger på fulltid ekstra. To av disse er kommunale, og én privat. Den private barnehagen har ca. 100 barn, mens hhv. omtrent 60 og 80 barn går i de to andre barnehagene.

Barnehagene ligger spredt geografisk, slik at barna skal få gå i en barnehage nært bostedet. På sikt ønsker man en fjerde ressursbarnehage. Som en del av den nevnte omorganiseringen, har kommunedirektørens ledersteam, foreldre til barn med behov for tilrettelegging/spesialpedagogisk hjelp, rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne og politikere i komitéen for oppvekst vært involvert. Kommunen oppgir at det har vært en stor økning i antall barn som har behov for omfattende tilretteleggingsbehov, behov for alternativ og supplerende kommunikasjon jf. barnehageloven § 19i, samt at det har vært en stor økning i vedtak om spesialpedagogisk hjelp jf. barnehageloven § 19a. Kommunen mener dette skyldes både kommunens arbeid med tidlig innsats, og at det er flere barn som har slike behov.

Beskrivelse av piloten

Under presenteres de ulike elementene av piloten i Rælingen. Vi redegjør først kort for bakgrunnen for igangsetting av piloten og pilotens målgruppe, før vi gir en nærmere beskrivelse av hva piloten i Rælingen innebærer.

Bakgrunnen for pilotprosjektet

Selv om etablering av ressursbarnehagene i seg selv var del av kommunenes inkluderingsarbeid, var noe av bakgrunnen for å sette i gang piloten at ressursbarnehagene hadde behov for å *bli bedre på, og i større grad prioritere, inkludering i praksisene*. Man så altså behov for å jobbe mer med inkludering, og å sette av tid til dette arbeidet. Det var viktig for kommunen at inkluderingsarbeidet skulle føre til faktiske endringer i praksis.

For det andre var det en utfordring at tjenestene i kommunene hadde *ulik forståelse av hva inkludering for barn betyr og innebærer*, og at de *ikke samarbeider godt nok*. Ofte kom samarbeidet mellom instansene sent i gang, og både ulike tjenester og barnehagene seg imellom kunne ha ulikt syn på hvordan inkluderingsarbeidet skulle foregå. Det var også en utfordring at de ulike aktørene ikke hadde nok kjennskap til hva en ressursbarnehage faktisk er, og hva som skiller den fra en ordinær barnehage.

Den ulike forståelsen av hva inkluderingsarbeid innebærer og det mangelfulle samarbeidet, henger også sammen med utfordringen om at *kompetansen var knyttet til enkeltbarn framfor mer systemisk og varig kompetanse i barnehagene, PPT og øvrig hjelpeapparatet*.

Målgruppe: Rælingens målgruppe for piloten, er *alle barna i ressursbarnehagene i Rælingen*. Det er denne målgruppen innsatsen skal føre til endringer for. Både ansatte i kommunen og foreldre er imidlertid viktige aktører for å lykkes med å nå pilotens mål. Det innebærer at arbeidet i piloten også rettes mot ansatte og foreldre.

Organisering: Rælingen har satt av en 45 pst. stillingsressurs til prosjektkoordinering av piloten. Denne pilotkoordinatoren jobber i PP-tjenesten. Piloten er for øvrig forankret hos kommunedirektøren, som forvalter blant annet området for barnehage og skole. Det er kommunedirektørens enhet som står bak søknaden, og rådgiver for barnehage ved denne enheten følger arbeidet tett. Pilotkoordinatoren og rådgiveren for barnehage fra kommunedirektørens enhet har halvårlige møter der oppdragsbeskrivelsen følges opp.

Det er etablert en prosjektgruppe for piloten bestående av prosjektkoordinatoren, og styrere i ressursbarnehagene. Rådgiveren for barnehage fra kommunedirektørens enhet, møter også her ved behov. Denne gruppen har månedlige møter. Pilotkoordinatoren følger opp én av ressursbarnehagene og samarbeider med to andre PP-rådgivere, som følger opp hver av de to andre barnehagene. De to sistnevnte PP-rådgiverne fungerer som en referansegruppe for prosjektgruppen. Prosjektgruppen holder rådgiverne orientert og henter innspill til arbeidet fra dem. Disse møtes to ganger i halvåret.

Piloten har en styringsgruppe bestående av kommunaldirektør, kommunalsjef for skoler og barnehager, kommunalsjef for familie og helse, enhetsleder for familie og helse, samt rådgiveren for barnehage fra kommunedirektørens enhet. Prosjektgruppen har minimum et møte i halvåret med styringsgruppen. Pilotens arbeid og erfaringer er for øvrig tema på ordinære møter for alle barnehagene i kommunen.

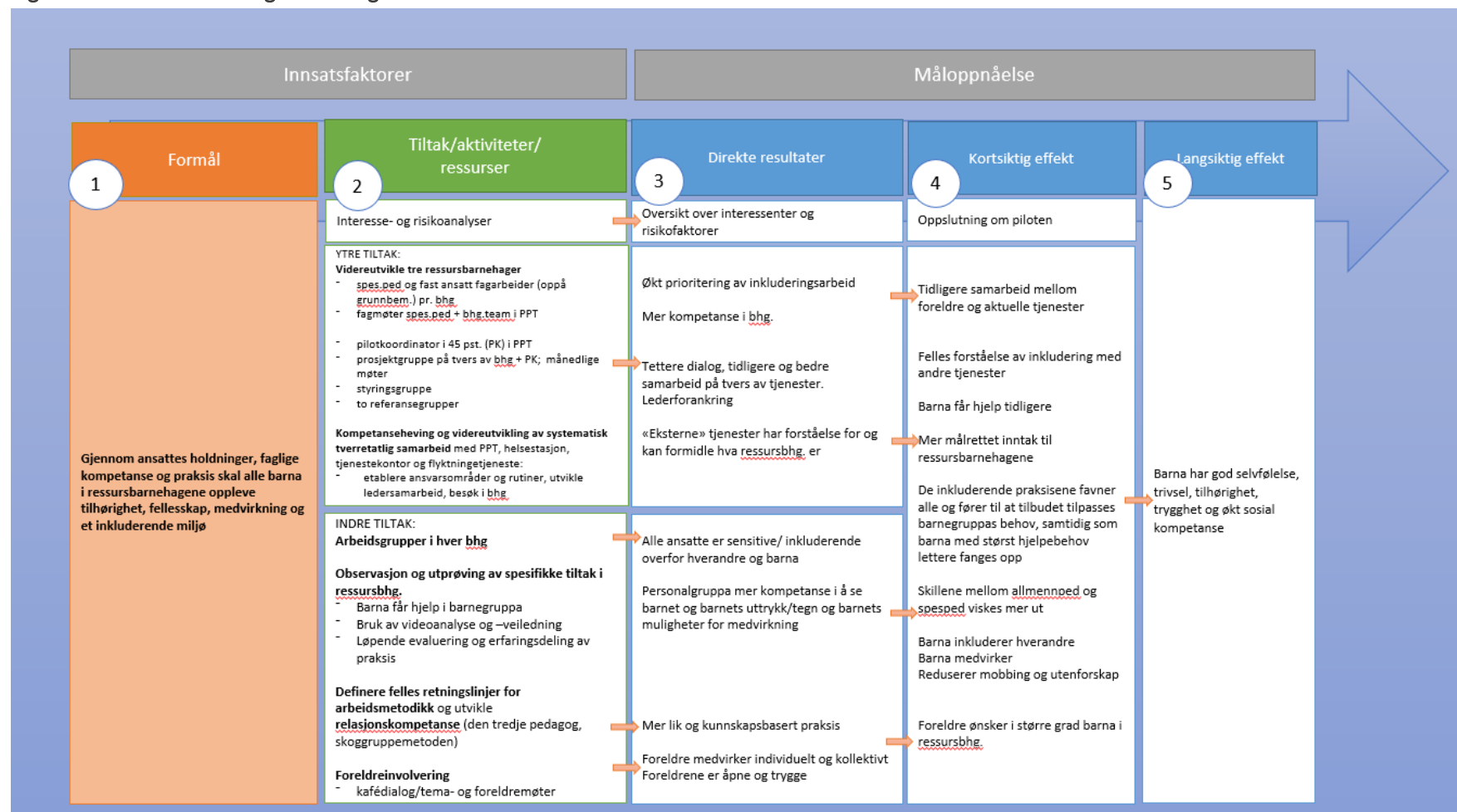
Videre oppgir kommunene at piloten har en annen referansegruppe. Den består av alle avdelingslederne i enhet familie og helse, som vil si lederne for flyktning- og inkluderingstjenesten, forebyggende helsetjenester (helsestasjon, jordmødrene, barnefysioterapeuter og psykologtjenesten), barneverntjenesten og for PPT. Gruppen møter med prosjektgruppen ca. to ganger i halvåret og gir innspill til arbeidet.

Resultatkjede

I Figur 2.1 under gir vi en forenklet framstilling av de viktigste elementene i piloten. Resultatkjeden angir, fra venstre mot høyre, dens formål, tiltak/innsats og resultater på kort og lengre sikt. I teksten som følger videre, gir vi en mer utfyllende beskrivelse av disse elementene. Beskrivelsen er basert på tilskuddssøknaden (med vedlegg), intervju med pilotens prosjektleder og en workshop med involverte aktører i piloten³.

³ I workshop 04.09.20 deltok pilotkoordinator, to andre representanter fra PPT, representant fra kommuneadministrasjonen, styrere og spesialpedagoger i ressursbarnehagene.

Figur 2.1: Ressursbarnehager i Rælingen kommune



Formål

Gjennom workshopen med piloten, ble følgende formål for piloten definert: *Gjennom ansattes holdninger, faglige kompetanse og praksis skal alle barna i ressursbarnehagene oppleve tilhørighet, fellesskap, medvirkning og et inkluderende miljø.*

Formålet speiler at innsatsen skal nå alle barn i barnehagen, ikke bare dem med behov for spesialpedagogisk hjelp. Videre tydeliggjør målet at de ansatte er svært formende for barnas opplevelser; det er gjennom de ansattes holdninger, kompetanse og praksis at man kan skape det miljøet og resultatene man ønsker for barna. Som vi kommer tilbake til under teksten om «Effekter», er kommunen også opptatt av at barna har en rolle i inkluderingsarbeidet gjennom at de kan opptre inkluderende overfor hverandre. Å utelate det fra formålet, viser imidlertid at ansvaret for et inkluderende miljø ikke legges på barna.

Rælingen har et mål for sin pilot som kun er knyttet til innsatsen i de tre ressursbarnehagene. Likevel er det et langsiktig mål for kommunen at kompetansen man bygger opp gjennom pilot-arbeidet, etter hvert skal videreføres til de ordinære barnehagene (kommunale og private), skoler og SFO. Det man ønsker å bli målt på innenfor pilot-perioden, er imidlertid arbeidet i og med ressursbarnehagene.

Tiltak/aktiviteter/ressurser

Rælingens pilot har tiltak innenfor tre tiltakskategorier:

1. *Interesse- og risikoanalyser*
2. *Ytre tiltak: organisatoriske forhold ved piloten, og samarbeid med eksterne parter*
3. *Indre tiltakene: arbeidet i ressursbarnehagene*

For det første er det gjennomført *interesse- og risikoanalyser* som ligger til grunn for pilotens innsats. Ellers har Rælingen valgt å kategorisere innsatsen i hhv. ytre og indre tiltak.

Rælingen har gjennomført flere **interesse- og risikoanalyser** for å identifisere mulige risikofaktorer for piloten, og for å vurdere mulige konsekvenser av faktorene. Deretter har man definert risikoreduserende tiltak for de mest prekære risikoene. Det er gjennomført slike analyser for hele prosjektet, en egen for pilotkoordinatoren, samt at hver barnehage har foretatt en egen analyse for sitt prosjekt.

Ytre tiltak: De ytre tiltakene omfatter organisatoriske forhold ved piloten, og ressursbarnehagens forhold til øvrige samarbeidsetater. Det helt sentrale tiltaket her er å *videreutvikle de tre ressursbarnehagene*. I disse barnehagene samles barna med omfattende spesialpedagogiske behov og tilretteleggingsbehov, men også andre barn går i disse barnehagene. For å utvikle barnehagene er det ansatt både spesialpedagoger og fast ansatte fagarbeidere i hver av barnehagene. Disse kommer i tillegg til barnehagens grunnbemanning, og er dermed en økonomisk styrking som ble innført i forkant av piloten. Man kan også se fagmøter mellom spesialpedagogene på tvers av barnehagene og et barnehageteam i PP-tjenesten som et tiltak. Det er også en spesialpedagog fra skolen med i disse

møtene. Møtene gjennomføres to ganger i semesteret, og innholdsmessig konsentrerer man seg om overordnede temaer som for eksempel inkluderingsbegrepet, ASK⁴ og foreldresamarbeid.

Øvrige ressurs-/økonomimessige innsatser i Rælingen er en *pilotkoordinator i 45 pst. stilling* som er ansatt i PPT, og en prosjektgruppe på tvers av barnehagene og pilotkoordinatoren. Pilotkoordinatorens hovedoppgaver er å koordinere arbeidet med å utvikle tiltak som kan prøves ut i samarbeid med barnehagene, å koordinere arbeidet med evaluering, dokumentasjon og erfaringsdeling, å koordinere samarbeidet med samarbeidsaktører og å jobbe med brukermedvirkning (foreldre og barn).

En annen sentral komponent av de ytre tiltakene, er *kompetanseheving og videreutvikling av systematisk tverretattlig samarbeid* med PPT, helsestasjon, tjenestekontor⁵ og flyktningetjenesten. Denne komponenten er altså knyttet til barnehagenes samarbeid med andre enheter, som over ble pekt på som mangelfullt på noen områder – selv om kommunen har hatt tverrfaglige møter i barnehage og skole over en årrekke. Som en del av piloten vil man at de ulike tjenestene samarbeider om å *etablere ansvarsområder og rutiner*, at det *utvikles ledersamarbeid* mellom tjenestene, at for eksempel helsesykepleiere *besøker ressursbarnehagene*, at det utvikles møtepunkter mv. Kompetansehevingen er knyttet til utfordringen med at tjenestene ikke nødvendigvis har en felles forståelse av hva en ressursbarnehage er, og hva begrepet inkludering innebærer. Videre handler kompetansehevingen eksempelvis om forhold som barns medvirkning og hvordan man kommuniserer med barn med liten/ingen tale.

Indre tiltak: De indre tiltakene i piloten, slik piloten har definert det, handler om arbeidet som foregår i ressursbarnehagene. Her er det etablert *arbeidsgrupper i hver barnehage*, og en sentral del av piloten *blir observasjon og utprøving av spesifikke tiltak i ressursbarnehagene*. Disse tiltakene vil kunne være noe forskjellig mellom barnehagene, og er foreløpig ikke fullt ut utviklet og implementert. Det er imidlertid styrende for det spesialpedagogiske arbeidet at *barna får hjelp i barnegruppen*, og at de ikke tas ut av denne gruppen mer enn det som er høyst nødvendig. Videre er det gjennomgående at man gjennom utprøvingen av ulike tiltak skal gjøre en *løpende evaluering* av de praksisene man prøver ut, og at man skal ha *erfaringsdeling* om praksisene som er prøvd ut. Evaluering og erfaringsdeling skal skje både innad i og på tvers av barnehager. Etter hvert som man utover i pilot-perioden utvikler og vurderer praksisen, ønsker man å *definere felles retningslinjer for arbeidsmetodikk* for inkluderende praksis som alle skal ta i bruk i ressursbarnehagene. Hensikten er, ifølge pilotaktørene, ikke at alle barnehagene skal gjøre det likt, men at det skal være noen felles «minstestandarder» som skal ligge til grunn. En del av dette anses også å handle om *utvikling av barnehageansattes relasjonskompetanse*. Eksempler på noen metoder og verktøy som nå prøves ut, er *den tredje pedagog*⁶, *skoggruppemetoden*⁷, felles struktur mtp. dagsplaner og ukesrytme samt *bruk av videoanalyse og –veiledning*.

⁴ Alternativ og supplerende kommunikasjon; å kommunisere på andre måter enn tale, <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/sarskilte-behov/ask/ask-i-barnehagen/>

⁵ Har ansvar for støttekontakt, avlastning og helsesykepleiere

⁶ Inspirert av Reggio Emilia-filosofien, hvor det fysiske rommet omtales som den tredje pedagog. I denne filosofien vektlegges betydningen av rom, arealer og undervisningsmiljøer, og sammenhengen mellom dette og læringskvalitet. Rommets estetikk understrekes dessuten. (Krokstad, 2014)

⁷ Skoggruppemetoden er en spesialpedagogisk metode som fremhever aktivitet og natur som virkemiddel i spillet mellom barn og voksne. Det legges vekt på barns mestring. (Nordahl og Misund, 2009)

Ressursbarnehagene jobber dessuten med *foreldreinvolvering* i sitt pilotarbeid. Dette gjøres ulikt i de ulike barnehagene, for eksempel benyttes *kafédialog, temamøter og foreldremøter*.

Resultater og effekter

Den første tiltakskategorien var interesse- og risikoanalyser. Disse analysene skulle på kort sikt bidra til *oversikt over interessenter/aktører* som berøres av piloten, over *mulige risikofaktorer og interessekonflikter* som kan oppstå. Sagt på en annen måte skulle pilotens arbeid basere seg på et *godt kunnskapsgrunnlag* gjennom å ha gjort slike analyser. Det kunne på sin side gi nyttig informasjon om hvem det er viktig å nå med informasjonsarbeid eller annen innsats, slik at man kan oppnå en *bred oppslutning om piloten*. På lang sikt er en felles oppslutning viktig for at alle interessentene skal jobbe mot det felles målet om et inkluderende miljø for barna.

Når det gjelder tiltakskategori 2, de ytre tiltakene, så er det slik at selve etableringen av ressursbarnehagene og ansettelsen av ekstra fagpersonell, på kort sikt er ventet å gi en *økt prioritering av inkluderingsarbeid*. Det samme kan sies om det å ha utpekt en pilotkoordinator, å etablere fagmøter og prosjektgrupper. Det å ha dedikert personell og etablerte samarbeidsstrukturer, skal gjøre det lettere å prioritere arbeidet. Samtidig kan man også si at tiltaket *kompetanseheving og utvikling av systematisk tverretatlig samarbeid med helsestasjon, tjenestekontor og flyktingetjeneste*, kan bidra til *økt prioritering av inkluderingsarbeid* i kommunen samlet sett. Det å ha fått tilført personell med faglig kompetanse til ressursbarnehagene, og samhandlingen mellom fagpersonellet gjennom fagmøter og prosjektgrupper, fører også til at barnehagene ganske umiddelbart får tilført *mer kompetanse*.

Når det gjelder tiltaket kompetanseheving og videreutvikling av systematisk tverrfaglig samarbeid med tjenestene utenfor barnehagene, er det forventet å gi en *tettere dialog, og tidligere og bedre samarbeid på tvers av tjenester* på kort sikt. Utviklingen av ledersamarbeid mellom disse tjenestene skal dessuten gi *lederforankring*. Å utvikle det tverretatlige samarbeidet på en systematisk måte, kan dessuten på kort sikt bidra til at disse «eksterne» *tjenestene har forståelse for og kan formidle hva ressursbarnehagene er overfor brukere av sine tjenester*.

Samlet sett ser man for seg at disse kortsiktige resultatene av et systematisk tverretatlig samarbeid, fører til at tjenestene får etablert en *felles forståelse av inkludering med andre tjenester*. Videre kan det bli et mer *målrettet inntak til ressursbarnehagene* på den måten at barna med størst hjelpebehov blir henvist dit. Dette kan bli et resultat av at for eksempel de eksterne tjenestene vet mer om tilbudet som gis der. At de eksterne tjenestene har en slik innsikt om ressursbarnehagene, kan også føre til at man på mellomlang sikt (omtalt som «kortsiktig effekt i kjeden») får et *tidligere samarbeid mellom foreldre og aktuelle tjenester* om tilbudet til barnet. For eksempel kan man raskere enes om hvilke instanser som skal involveres i tilbudet. Det kan føre til at foreldrene ønsker barna inn i ressursbarnehagene, ettersom det gjerne kan være vanskelig for foreldrene å se at barnet har behov for dette. Barna med behov for et tilbud i ressursbarnehagene skal dermed tidligere få et passende tilbud; *at de får hjelp tidligere*.

Når det gjelder de indre tiltakene som foregår i ressursbarnehagene, utprøvingen og evalueringen av spesifikke inkluderings tiltak, skal dette føre til at *alle ansatte der er sensitive/inkluderende overfor hverandre og barna*. *Personalgruppen får mer kompetanse i å se barnet og barnets behov eller tegn*. Dessuten får de ansatte mer kompetanse i å se *barnets muligheter for medvirkning*. Den økte sensitiviteten og kompetansen til de ansatte skal på lengre sikt gjøre at *barna får hjelp tidligere*. Videre

skal de inkluderende praksisene favne alle og fører til at tilbudet tilpasses barnegruppens behov, samtidig som barna med størst hjelpebehov lettere fanges opp. På den måten bidrar man også til at skillene mellom det allmennpedagogiske og spesialpedagogiske viskes mer ut. Den inkluderende praksisen som barna blir en del av, skal dessuten føre til at barna inkluderer hverandre og at barna får medvirke mer.

Tiltaket «å definere felles retningslinjer for arbeidsmetodikk», skal bidra til en mer lik praksis som er kunnskapsbasert og basert på utprøvde tiltak man vet har effekt. Dette gjelder innad i barnehagene og på tvers av dem, og kan dessuten også gjelde PPTs arbeid. En mer ensartet praksis, vil på lengre sikt føre til kvalitetssikring av praksisen i barnehagene og slik sett gi et bedre og mer inkluderende tilbud til barna.

Tiltak for foreldreinvolvering skal på sin side på kort sikt føre til at foreldre medvirker individuelt og kollektivt mtp. barnas tilbud. Å involvere foreldre gjennom informasjon og dialog, kan føre til at foreldrene er åpne og trygge i sin rolle som foreldre. Det anses som viktig for på lengre sikt å redusere mobbing av og utenforskap. Involvering og medvirkningen og den tryggingen dette gir, kan også føre til at foreldre i enda større grad ønsker barna i ressursbarnehagene.

Oppsummert skal de ytre tiltakene gi en økt prioritering av inkluderingsarbeid, mer kompetanse og en felles tverretattlig forståelse av inkludering og om hvilke barn som skal gå i ressursbarnehagene. De indre tiltakene skal gi barna tidligere hjelp og et tilbud tilpasset alle barnas behov, hvor både barn og foreldre medvirker. Totalt sett skal et slikt tilbud bidra til at barna har god selvfølelse, trivsel, tilhørighet, trygghet og økt sosial kompetanse.

Status per høsten 2020

Rælingen sin pilot bygger videre på et tiltak som var etablert før pilotperioden, og har slikt sett hatt gode forutsetninger for framdrift. Pilotkoordinatoren ble tilsatt i stillingen desember 2019, og i intervju med oss våren 2020 oppga koordinatoren at piloten var i tråd med framdriften skissert i søknaden. Dokumentasjonen av arbeidet, har imidlertid blitt noe utsatt. Det piloten arbeidet mest med våren 2020, var å få oversikt over hvilke aktører som burde involveres, og å etablere samarbeidsstrukturer med dem. De forteller også at de har arbeidet mye med å skape en felles forståelse for inkluderingsbegrepet blant de ulike aktørene i første fase av piloten. Tiltaksutprøvingen i barnehagene har imidlertid også blitt igangsatt, for eksempel når det gjelder ASK og strukturer, med dagtavler og planer som en del av dette. Gjennom intervjuet kommer det fram at barnehagene organiserer seg ulikt og har litt ulik framdrift. Man har måttet bruke noe tid på å få med seg hele personalgruppen i barnehagene på innsatsen.

I løpet av våren 2020 utvidet piloten også samarbeidet med andre avdelinger, for eksempel flyktning- og inkludering, fordi de opplevde etterspørsel etter det.

Kapittel 3: Vanylven kommune

Piloten i Vanylven kommune handler om å bygge et inkluderende fellesskap for barn og unge i kommunen. Det sentrale i denne piloten er etablering av et Familie- og læringscenter. Familie- og læringscenteret inneholder funksjoner som tidligere ble ivaretatt av en interkommunal PP-tjeneste.

Om kommunen

Vanylven kommune ligger i Møre og Romsdal, og har 3123 innbyggere. Kommunen har tre barnehager, hvorav to kommunale barnehager og en privat. Videre har kommunen tre grunnskoler, tre kommunale SFO og en privat FFO (fotballfritidsordning), driftet av Vanylven idrettslag.

Barnehagene og skolene er organisert under enhet kultur og oppvekst, med kommunalsjef for enheten som nærmeste leder. I tillegg inneholder denne enheten Familie- og læringscenteret, og kulturfeltet.

Kommunen har over tid hatt et samarbeid om PP-tjenester med Sande kommune. Sommeren 2018 ble den interkommunale samarbeidsavtalen om felles PP-tjeneste for disse to kommunene imidlertid sagt opp. Den politiske målsettingen med oppsigelsen var å tenke et større interkommunalt samarbeid mellom flere kommuner, som igjen skulle danne grunnlaget for en mer robust PP-tjeneste for Vanylven kommune. Imidlertid kom ikke dette samarbeidet på plass slik som forventet, og da rapporter fra både Nordahl-utvalget og Barneombudet ble lansert, fikk kommunen en endret retning for organisering av PPT. I rapportene ble blant annet helsesektoren trukket fram som en sentral aktør i arbeidet med å skape en inkluderende praksis. Kommunen ønsket med endringen i PP-tjenesten å få den kompetansen som er i PPT tettere på barnehage og skole. Pedagogisk rettleidningstjeneste ble dermed opprettet som et alternativ til den tidligere organiseringen av PP-tjenesten.

I 2018 utarbeidet kommunen en kvalitetsplan for barn og unge, og denne ble vedtatt i mars 2019. Planen er gjeldende for perioden 2019-2021, og favner hele tjenesteområdet til barn og unge i kommunen. Kommunen opplyser selv at kvalitetsplanen er et styringsdokument basert på nasjonale føringer, kommuneplan og enhetene sine virksomhetsplaner, samt andre planer som retter seg mot målgruppen barn og unge. I utarbeidelsen av planen var både skole, barnehage, helsetjeneste, politikere, tillitsvalgte, ungdom, foreldre og næringsliv deltakende. Gjennom dette samarbeidet begynte ideen om et samlet familie- og læringscenter å ta form.

Et av hovedtiltakene i planen er å arbeide med å få til et mer inkluderende fellesskap for barn og unge i Vanylven kommune. Bakgrunnen for dette er at ulike kartlegginger, som ble gjennomført skoleåret 2018/2019, viste at det var behov for å jobbe mer med barnas psykososiale miljø. Resultat fra Ungdata-undersøkelsen våren 2019 viste blant annet at mange unge rapporterte om ensomhet. I andre undersøkelser fant kommunen at en del ungdommer uttrykte at de ønsket mer kompetanse i å håndtere egen psykisk helse. I tillegg viste elevundersøkelsen at omfanget av mobbing på enkelte trinn var over landsgjennomsnittet. Styrerne og rektorene på de ulike enhetene ga også tilbakemeldinger på at det var uro og utfordringer med atferd i noen grupper ute på enhetene. Barnehagen og skolen sine ansatte hadde kompetanse på fagområdene, men signaliserte at de trengte støtte i det å møte barn og unge med psykososiale- og atferds-utfordringer helt ned i barnehagealder og på barnetrinnet. Gjennom kvalitetsplan Barn og unge ønsket kommunen å bygge sterkere oppunder et inkluderende og støttende læringsmiljø for barn og unge i Vanylven.

Planen for barn og unge er bygd opp rundt tre tverrfaglige områder, hentet fra overordnet del i læreplanverket for skole og ny rammeplan for barnehagene: i) folkehelse og livsmestring, ii) demokrati og medborgerskap og iii) bærekraftig utvikling.

Kommunen opplyser også at de er med i desentralisert ordning for kompetanseutvikling i skolen (DeKomp) og regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage (ReKomp). Det er områdene språk og inkludering som er hovedpilarene i ordningene for Vanylven kommune, og dette er et felles tema for både barnehage og skolesektoren.

Beskrivelse av piloten

Under presenteres de ulike elementene av piloten i Vanylven. Vi redegjør først kort for bakgrunnen for igangsetting av piloten og pilotens målgruppe, før vi gir en nærmere beskrivelse av hva piloten i Vanylven innebærer.

Bakgrunn for piloten

Kommunen søkte Utdanningsdirektoratet om tilskuddsmidler til en ressurs som skulle koordinere et pilotarbeid for å få til en mer inkluderende praksis i kommunens barnehager, skoler og SFO. Koordinatoren sin viktigste oppgave skulle være å lede arbeidet med å utvikle nye måter å organisere tjenestene i kommunen på. Kommunen hadde fram til tidspunktet for søknaden hatt et fokus på de mer tradisjonelle tjenesteområdene innen oppvekst og helse. Gjennom prosjektperioden ønsker imidlertid kommunen å legge til rette for prosesser som fremmer alle tjenesteområdene som favner barn og unge mellom 0 og 24 år. Dette innebærer at de mer tradisjonelle tjenesteområdene innen kommunalområdet kultur, fritid, helse og omsorg også blir en integrert del av arbeidet med barn og unge.

På bakgrunn av overnevnte forhold/vurderinger, besluttet kommunen at fra 1.8.20 skulle det etableres en pedagogisk rettledningstjeneste som tok over funksjonene som PP-tjenesten i Vanylven kommune tidligere hadde hatt samarbeid med Sande kommune om. Denne pedagogiske rettledningstjenesten vil ligge i Familie- og læringscenteret, og det er Familie- og læringscenteret som skal lede og koordinere det tverrfaglige samarbeidet rettet mot barn og unge i kommunen.

Målgruppen for prosjektet er barn, unge og foreldre i skole, barnehage og SFO. Videre uttrykker kommunen også at de ønsker at målgruppen favner de ansatte i skole, barnehage og SFO, samt de ansatte i Familie- og læringscenteret. Som et særlig fokusområde trekkes de sårbare barna fram.

Organisering: Pilotprosjektet er organisert under enhet Kultur og oppvekst. Rollen som pilotkoordinator deles mellom pedagogisk konsulent i skole og barnehage, og leder av Familie- og læringscenteret.

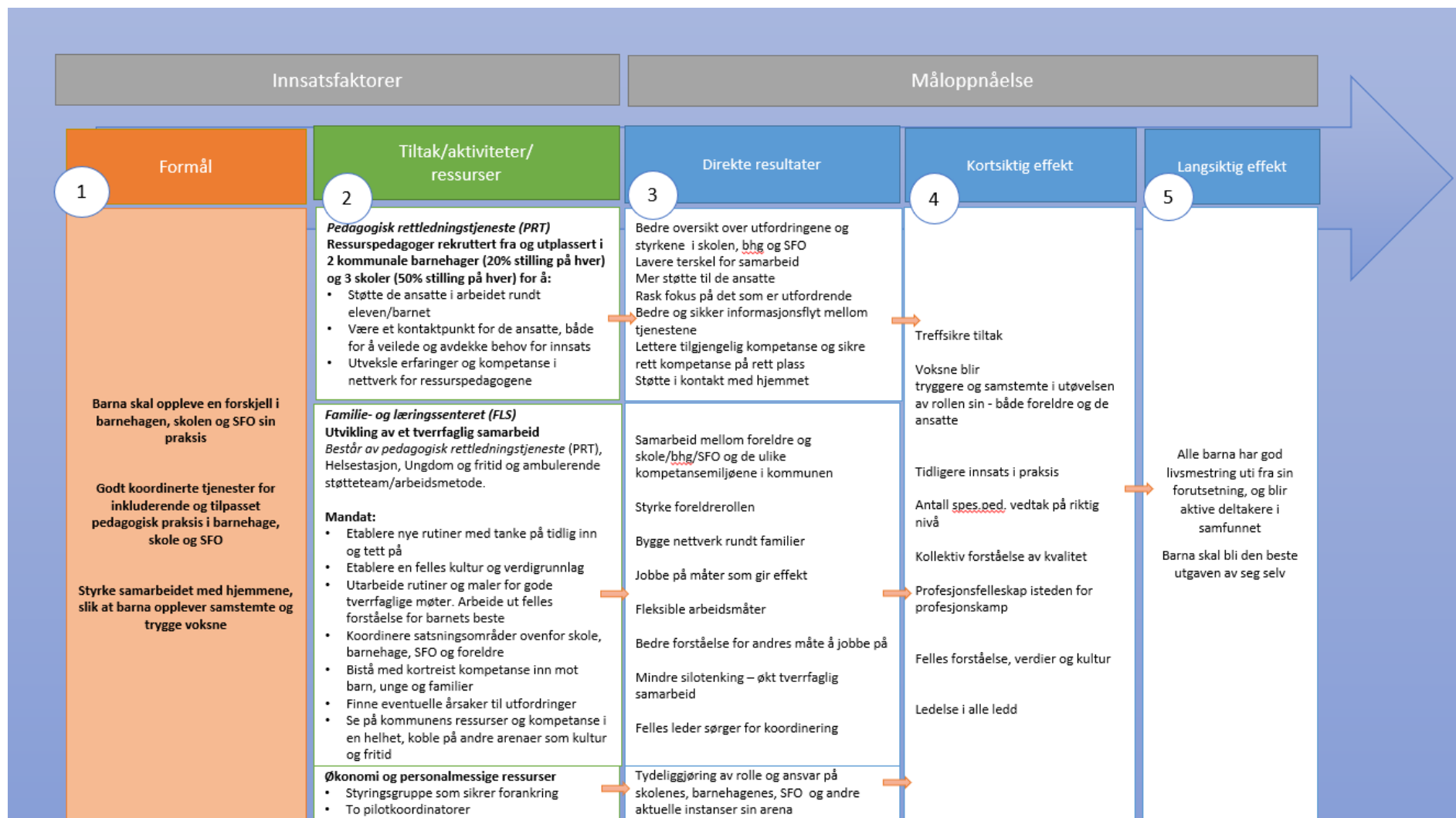
Det er etablert en styringsgruppe for Familie- og læringscenteret bestående av kommunalsjef oppvekst, kommunalsjef helse og omsorg og rådmann. Det er videre en styringsgruppe for piloten som består av kommunalsjef oppvekst, leder av Familie- og læringscenteret, pedagogisk konsulent og en rektor.

Resultatkjede

I Figur 3.1 under gir vi en forenklet framstilling av de viktigste elementene i piloten. Resultatkjeden angir, fra venstre mot høyre, dens formål, tiltak/innsats og resultater på kort og lengre sikt. I teksten som følger videre, gir vi en mer utfyllende beskrivelse av disse elementene. Beskrivelsen er basert på tilskuddssøknaden (med vedlegg), intervju med pilotens to koordinatore og kommunalsjef, en workshop⁸ med involverte aktører i piloten samt tilbakemeldinger fra kommunen på resultatkjeden som ble utviklet på workshopen.

⁸ I workshop 03.09.20 deltok kommunalsjef oppvekst, leder av Familie- og læringscenteret, pedagogisk konsulent, ressurspedagogene, helsesykepleiere, jordmor, utekontakter, ungdomslos, ungdomsmedarbeider, miljøterapeut, fysioterapeut, rektorer og styrere

Figur 3.1: Utvikling av et familie- og læringscenter i Vanylven



Formål

Gjennom dokumentasjon, intervju og workshop kan vi oppsummere med at piloten i Vanylven har tre formål:

1. *Barna skal oppleve en forskjell i barnehagenes, skolenes og SFO sin praksis*
2. *Tilby godt koordinerte tjenester for inkluderende og tilpasset pedagogisk praksis i barnehage og skole*
3. *Styrke samarbeidet mellom skole/barnehage og hjem, slik at barna opplever samstemte og trygge voksne*

Det første formålet handler om at gjennom endringsarbeidet som gjennomføres i piloten, skal barna oppleve en forskjell i barnehagene og skolenes praksis. I kommunens kvalitetsplan for barn og unge framkommer det at formålet med tjenestene er at alle barn og unge skal oppleve å bli verdsatt og inkludert. Alle barn og unge skal oppleve likeverdige muligheter for utvikling, læring og mestring. De skal også oppleve tidlig innsats og læring som motvirker utenforskap, og ruster dem for framtida. Kommunen ønsker at barna skal oppleve at kommunen handler raskere når det oppstår en bekymring, og at alle barn og unge skal oppleve å være et individ i et raust og deltakende lokalsamfunn.

Det andre formålet handler om koordinering av kommunens tjenester, med den hensikt å skape en inkluderende og tilpasset praksis i barnehage og skole. Kommunen ønsker at tjenestene kommer tidligere inn når utfordringer oppstår, og at det er den rette kompetansen som trår til. Det skal også arbeides med kompetanse og strukturer for å oppdage/avdekke forhold som man bør være bekymret for. Som beskrevet innledningsvis i dette kapitlet, har kommunen før opprettelsen familie- og læringscenteret hatt et fokus på de tradisjonelle tjenesteområdene innenfor oppvekst og helse. De ønsker imidlertid at disse områdene i større grad blir en integrert del av arbeidet med barn og unge på arenaene der disse oppholder seg (barnehage, skole, SFO og ulike fritidsarenaer). Tjenestene skal jobbe mer samlet, og mindre hver for seg. Ressursene skal rettes mot tidlig innsats og forebyggende tiltak. Samorganiseringen av tjenestene skal legge til rette for å motvirke utenforskap, tilpasning av tilbudet til ulike forutsetninger, sikre likeverdige og koordinerte tjenester, og gode sammenhenger mellom de ulike tjenestene.

Det tredje og siste formålet som kommunen uttrykte i workshop, innebærer at de ønsker å styrke samarbeidet mellom skole/barnehage og hjem, slik at barna opplever samstemte og trygge voksne. Dette framkommer også i kommunens kvalitetsplan for barn og unge, hvor en av de politiske føringene for å nå målet med inkluderende praksis, er tett dialog mellom tjenestene og foreldrene.

Tiltak/aktiviteter/ressurser

Kommunens tiltak kan sorteres innenfor tre tiltakskategorier.

1. *Økonomi- og personalmessige ressurser*
2. *Ressurspedagoger*
3. *Etablere og utvikle et tverrfaglig familie- og læringscenter*

Den første kategorien består av **økonomi – og personalmessige ressurser**. Tiltaket innebærer en styringsgruppe som er opprettet for dette pilotprosjektet, samt pilotprosjektets to *pilotkoordinatorer*.

Pilotkoordinatorens rolle er delt mellom konsulent for skole/barnehage og leder av Familie- og læringscenteret. Styringsgruppen består av kommunalsjef oppvekst, kommunalsjef helse og omsorg og kommunaldirektør. Gruppen har også en periode vært utvidet med leder for Familie- og læringscenteret. Gjennom styringsgruppen skal prosjektet få den nødvendige lederforankringen som må til for å skape kontinuitet og aksept innad i kommunen for å sette av tid og ressurser for å gjennomføre prosjektet.

Tiltakskategori 2 består av **ressurspedagoger**. Som beskrevet innledningsvis i dette kapitlet opprettet Vanylven kommune pedagogisk rettleidingstjeneste, som en erstatning for den tidligere organiseringen av PP-tjenesten. Pedagogisk rettleidingstjeneste består av til sammen fire ressurspedagoger som i hovedsak har spesialpedagogisk kompetanse, i tillegg til andre relevante fagområder. Dette er fagpersoner som ble rekruttert fra skolene og barnehagene våren 2020, og som har vært aktive i pilotarbeidet fra høsten 2020. Ressurspedagogene i skole består av tre personer som jobber hhv. 50 prosent som ressurspedagoger og er da tilknyttet Familie- og læringscenteret. De jobber også inntil 50 prosent i skolen som ordinære lærere. Når det gjelder barnehage er det én person som jobber 100 prosent, hvorav 45 prosent for Familie- og læringscenteret ut i hver av de kommunale barnehagene, og resterende prosentandel av stillingen brukes til spesialpedagogisk hjelp i begge barnehager. Den private barnehagen har egen spesialpedagog, som ikke er en del av ressursene knyttet til pedagogisk rettleidingstjeneste.

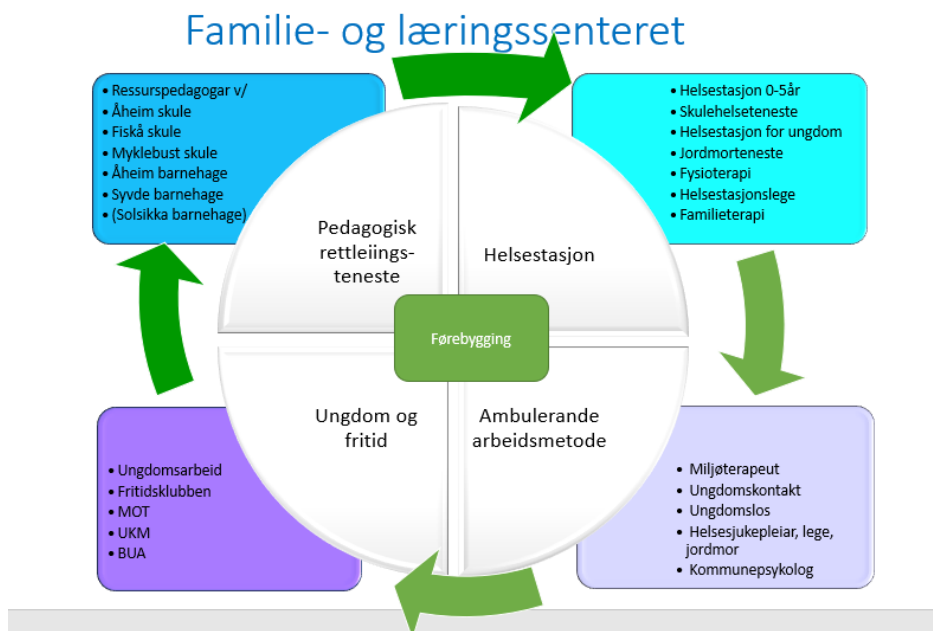
Ressurspedagogens rolle er å støtte pedagogene i skolene og barnehagene i arbeidet rundt eleven/barnet. Ressurspedagogene har ansvaret for de enklere kartleggingene av barn som har behov for dette, slik den tradisjonelle PP-tjeneste tidligere gjorde. Ressurspedagogene er delaktig i skriving av sakkyndig vurdering. Sakkyndig vurdering skrives under av leder for familie- og læringscenteret, som beskrives senere i dette avsnittet. Den sakkyndige vurderingen baseres på pedagogisk rapport, som er en arbeidsmetode som kommunen har tatt med seg fra det tidligere PPT-samarbeidet med Sande kommunen. Pedagogisk rapport skrives for eksempel av kontaktlærer eller pedagogisk leder, men er også et samarbeid mellom alle som jobber tett på barnet. Ressurspedagog leder denne innsamlingen av informasjon i den pedagogiske skildringen.

Ressurspedagogene skal videre være et kontaktpunkt for lærere/barnehagelærere, hvor de både skal veilede den enkelte ansatte, men også på et tidlig stadium avdekke eventuelle behov for innsats knyttet både til enkeltbarn og grupper. En av forutsetningene for at dette tiltaket skal ha nytteverdi, slik kommunen ser det, er at ressurspedagogene oppholder seg fysisk på skolen/barnehagen. Dermed er de lett tilgjengelige både for barn/elever, og for de ansatte. Med tanke på at ressurspedagogene er rekruttert fra barnehage og skolemiljø, samt oppholder seg fysisk på skolene/barnehagene, vil ressurspedagogen også ha nær kjennskap til elev-/barnegruppen. De kjenner dermed også til skolens/barnehagens styrker og svakheter. I tillegg til faste møter i Familie- og læringscenteret (tiltakskategori 3) hver torsdag, har ressurspedagogene et eget nettverk hvor de møtes og kan drøfte både enkeltsaker og generelle problemstillinger. Utover disse to møtepunktene er ressurspedagogene på sine egne enheter, hhv. skole og barnehage.

Familie- og læringscenteret vil ha ansvaret for å koordinere det tverrfaglige samarbeidet rettet mot barn og unge i kommunen. Pedagogisk rettleidingstjeneste vil være en sentral del av dette. Med en slik organisering ønsker man å få den kompetansen som tidligere var i PPT, helsestasjon, ungdomslosen osv. tettere på barna i barnehagen, skolen og SFO.

Den siste tiltakskategorien (3) består av tiltaket **Familie- og læringscenter**. På søknadstidspunktet for pilotprosjektet var planene at pedagogisk rettleiingstjeneste skulle være operativ fra 01.08.20, og Familie- og læringscenteret fra 01.08.22. Familie- og læringscenteret er imidlertid etablert allerede fra høsten 2020. Senteret består av pedagogisk rettleiingstjeneste (PRT), helsestasjon, ungdom og fritid og en ambulerende arbeidsmetode⁹. Kommunen har selv utviklet en foreløpig modell som beskriver alle aktørene på senteret, og dynamikken i samarbeidet, se figur 3.2 nedenfor.

Figur 3.2: Foreløpig modell over Familie- og læringscenteret i Vanylven



Familie- og læringscenteret har én felles leder. Tjenestene som er i Familie- og læringscenteret sitter ikke fysisk i samme hus, men har et fast møtepunkt hver torsdag fra kl. 12-15. Det faste møtepunktet benyttes i stor grad nå i oppstartsfasen til å jobbe med felles forståelse for senteret, og utvikle en felles kultur og arbeidsmåter.

Gjennom workshopen kom det fram at følgende punkter er en sentral del av Familie- og læringscenterets pilotarbeid:

- Etablere nye rutiner med tanke på tidlig innsats
- Etablere en felles kultur og verdigrunnlag
- Utarbeide rutiner og maler for gode tverrfaglige møter. Arbeide ut felles forståelse for barnets beste
- Koordinere satsningsområder ovenfor skole, barnehage, SFO og foreldre
- Bistå med kortreist kompetanse inn mot barn, unge og familier
- Finne eventuelle årsaker til utfordringer
- Se på kommunens ressurser og kompetanse i en helhet, koble på andre arenaer som kultur og fritid

⁹ Ambulerende arbeidsmetode er en form for et støtteteam. Dette skal på sikt være et team som trer inn med kompetanse fra de tre andre delene i Familie- og læringscenteret, når det er behov for «skreddersøm» i enkelte saker.

Resultater og effekter

Når det gjelder den første tiltakskategorien, økonomi og personalmessige ressurser, vil et direkte resultat av at ledere med beslutningsmyndighet er direkte involvert i styringen av pilotprosjektet, kunne *tydeliggjøre roller og ansvar på skolenes, barnehagens og SFO og andre aktuelle instanser sin arena.*

I den andre tiltakskategorien, etableringen av en pedagogisk redningstjeneste, skal ressurspedagogene på kort sikt *gi en bedre oversikt over utfordringene og styrkene i skolen, barnehagene og SFO.* Ved å være fysisk til stede i både skole og barnehage, vil det gi økte muligheter for mer samarbeid og dermed skape *en lavere terskel for samarbeid.* Vanylven kommune mener videre at ved at ressurspedagogene er til stede i skole- og barnehagehverdagen, vil *kompetanse være lettere tilgjengelig,* det vil *sikre rett kompetanse på rett plass,* kunne *gi mer støtte til de ansatte,* og kunne sette et *raskt fokus på det som er utfordrende.* Nærheten mellom tjenestene vil også gi en *bedre og sikker informasjonsflyt mellom tjenestene.* Ressurspedagogene er ofte bindeleddet mellom enhetene og de andre ansatte i Familie, og læringscenteret. Kommunen mener videre at tiltaket med ressurspedagoger og Familie- og læringscenteret vil gi pedagogene *støtte i kontakt med hjemmet.*

Når det gjelder tiltakskategori 3, familie- og læringscenter, skal dette som et direkte resultat gi *tettere samarbeid mellom foreldre og skole/barnehage/SFO og de ulike kompetansemiljøene i kommunen.* Kommunen mener også at arbeidet i senteret skal *styrke foreldrerollen og bygge nettverk rundt familier.* Kommunen uttrykker at når det gjelder å bygge nettverk rundt familier, så planlegges det foreldreforbereidende kurs, samt andre grupper organisert gjennom helsestasjonen.

Kommunen ser videre for seg at å samle tjenestene rettet mot barn og unge i ett senter vil være en *effektiv måte å jobbe på.* Med det menes en god utnytting av samlet fagkompetanse, god ressursbruk og å redusere overlappende ressursbruk ved at hver tjeneste jobber isolert mot samme familie eller barn. Å jobbe tett og tverrfaglig på tvers av tidligere enheter i senteret, vil også kunne gi mer *fleksible arbeidsmåter,* samt *bedre forståelse for andres måte å jobbe på,* og *mindre silotenking.* Kommunen mener at *økt tverrfaglig samarbeid* er et direkte resultat av å opprette senteret. En *felles leder skal sørge for koordinering* av det tverrfaglige arbeidet.

På noe lengre sikt skal pilotarbeidet føre til *mer treffsikre tiltak overfor barna og at voksne/ansatte blir tryggere og samstemte i utøvelsen av rollen sin.* Tiltakene skal også føre til en *tidligere innsats i praksis* og at *antall spesialpedagogiske vedtak er på riktig nivå.* Gjennom et tettere samarbeid mellom tjenestene skal kommunen skape en *kollektiv forståelse av kvalitet,* og fremme *profesjonsfelleskap istedenfor profesjonskamp.* Tiltakene skal gi *trygge samstemte og forutsigbare voksne, både foreldre og de ansatte,* og det skal skape en *felles forståelse, felles verdier og kultur.* Tiltakene skal også gi *ledelse i alle ledd.* Med ledelse i alle ledd mener kommunen at det skal utøves god ledelse av arbeidet i de ulike feltene, og overordna i kommunen. Kommunen uttrykker videre at dette også handler om selvlidelse for den enkelte ansatte.

Slutteffekten for alle de samlede tiltakene skal være at *«alle barna har god livsmestring ut ifra sin forutsetning, og blir aktive deltakere i samfunnet».* Dette skal også føre til at *«barna skal bli den beste utgaven av seg selv».*

Status per høsten 2020

Så langt har piloten i Vanylven hatt god framdrift ut fra sine opprinnelige planer. Den pedagogiske rettledningstjenesten er etablert, og ressurspedagoger er i gang med arbeidet. Korona-nedstengingen førte til en midlertidig stans i en del aktiviteter, men ifølge kommunen varte ikke dette så lenge. Kultur- og oppvekstsjefen har også jobbet med forankring av Familie- og læringscenteret i kommunaladministrasjonen. I intervjuet ble det nevnt at denne formen for endringsprosjekter er en stor økonomisk investering for små kommuner som Vanylven. Det oppfattes derfor som viktig å skape forståelse i kommuneledelsen for at endring tar tid og vil koste mer penger i en periode, før kommunen eventuelt kan hente ut en økonomisk gevinst av å jobbe mer forebyggende.

Kommunen ser for seg at det vil ta tid å utvikle Familie- og læringscenteret i en slik form som de ønsker. Høsten 2020 vil både handle om å etablere de nye tiltakene, men også å drive det eksisterende arbeidet parallelt. Å etablere en felles kultur på tvers av tjenester, vil være utfordrende, uttrykkes det både i intervjuet og gjennom workshop. Fordi piloten handler om en stor omorganisering, mener man at det krever mye endringsvilje blant de ansatte. Dette er de drivende partene i piloten innforstått med, og de mener at det er nødvendig å gi det god tid og at arbeidet vil gi nyttig læring underveis for de involverte partene.

I intervjuet med pilotkoordinatør og kommunalsjef kommer det fram at kommunen ønsker at tjenestene sammen skal utvikle et felles tankesett, slik at man drar i samme retning og at det er en rød tråd i det inkluderende arbeidet i kommunen.

Kommunen uttrykker videre i intervjuet at prioritering for høsten 2020 og vår 2021 blir todelt:

- 1) Samhandling mellom ressurspedagogene og resten av Familie- og læringscenteret
- 2) Samhandling ute på enhetene mellom lærerkollegiet, foreldre, ressurspedagoger og rektor

Videre er det et mål å finne et dataprogram som ivaretar gode løsninger for samhandling. Dette uttrykker kommunen at det haster å få på plass.

I søknaden til Utdanningsdirektoratet skriver kommunen at de vil gjennomføre en ståstedsanalyse, og at de skal se på de kartleggingene som skole og barnehage allerede gjennomfører. I intervjuet, og i forbindelse med workshop, opplyste kommunen at de ikke hadde gjennomført en ny stor ståstedsanalyse, da de allerede har en stor mengde data som ligger tilgjengelig. Dette vil kommunen benytte framfor å gjennomføre nye undersøkelser nå. Kommunen opplyser videre at de har utarbeidet verktøy som fanger opp indikatorer slik at de også kan evaluere underveis. På sikt vil de gjennomføre en evaluering av arbeidet i piloten, men de ønsker at tiltakene skal være utført over en noe lengre periode før dette gjennomføres.

Kapittel 4: Dovre/Sel kommune

Piloten i Dovre kommune involverer alle skoler og barnehager i kommunen. Piloten gjennomføres i tett samarbeid med PP-tjenesten, som er forankret i Sel kommune. Piloten handler om en videreutvikling av Dovremodellen, og ett av kjennetegnene ved piloten er at de ansatte tar i bruk kvalitetskriterier i inkluderingsarbeidet.

Om kommunen

Dovre kommune ligger i Innlandet fylke. Med sine 2 538 innbyggere per 2. kvartal 2020 (SSB, 2020), er Dovre en liten kommune i norsk sammenheng.

Det er to barneskoler, én ungdomsskole og to barnehager i kommunen, og alle deltar i piloten. Skolene og barnehagene er underlagt oppvekstavdelingen i Dovre kommune. I samme avdeling er også flyktningetjenesten, læringscenteret for flyktninger og kulturområdet organisert.

Pilotsøknaden er et samarbeid mellom Dovre og Sel kommune. Dovre skal implementere piloten i sine skoler og barnehager, mens PP-tjenesten koordinerer arbeidet. Sel kommune er på sin side vertskommune for PP-tjenesten i Nord-Gudbrandsdalen (NG). PP-tjenesten dekker seks kommuner, hvorav Dovre er en av dem. De øvrige kommunene er Vågå, Lom, Skjåk, Lesja og Sel.

Dovre har siden 2011/12 jobbet etter den såkalte «Dovremodellen» på opplæringsområdet. I dette inngår bevisst og målrettet satsing på kompetanseheving og økt grunnbemanning i skolen. Man har gjennomført et to-lærer-system i de laveste skoletrinnene og i basisfag i hele grunnskolen. Videre har man satset på intensiv opplæring i lesing og regning. Av søknaden framgår det at Dovremodellen har vært en direkte begrunnelse for at PPT i sitt sakkyndighetsarbeid ikke har tilrådd barn med spesialpedagogiske behov spesialundervisning. Begrunnelsene har vært at elevene har fått et forsvarlig, systematisk og godt tilbud innenfor den ordinære opplæringen.

I søknaden framgår det at Dovremodellen har ført til mindre omfang av spesialundervisning og bedre grunnskoleresultater, samt at flere elever har fått nødvendig hjelp tidlig i opplæringsløpet. Inkluderende praksis er ifølge pilotaktørene et sentralt element i arbeidet som er gjennomført før piloten ble igangsatt. Modellen er videreutviklet i flere omganger fra 2011 og fram til i dag. Nordahl-utvalget viser i sin utredning til Dovremodellen som et eksempel på et fungerende støttesystem i skolen, og koordinatoren for piloten i Dovre har delt sine erfaringer med Kunnskapsdepartementet i forbindelse med utviklingen av St. Meld. 6. (2019-2020). De siste to-tre årene har tidlig innsats for

barn og unge vært hovedområdet for videreutvikling av modellen. Piloten skal bygge videre på Dovremodellen i utviklingen av arbeidet med å forebygge bruk av spesialpedagogisk hjelp i barnehagene og spesialundervisning i skolene. Nye arbeidsformer som utvikles som et resultat av piloten, er på sikt tenkt implementert i alle de seks kommunene som PPT Nord-Gudbrandsdalen dekker.

Inkluderende barnehage- og skolemiljø (IBSM), i regi av Udir, er en annen relevant satsing kommunen deltar på. Kommunen er nå i slutfasen av dette samlingsbaserte kompetansehevingstilbudet. Ellers viser kommunen til et lokalt initiativ under navnet «Sei det». Initiativet er et samarbeid mellom kommunene Dovre, Lom og Skjåk, og handler om å styrke barn og unges psykiske helse samt å forebygge atferdsutfordringer.

Beskrivelse av piloten

Under presenteres de ulike elementene av piloten i Dovre. Vi redegjør først kort for bakgrunnen for igangsetting av piloten og pilotens målgruppe, før vi gir en nærmere beskrivelse av hva piloten i Dovre innebærer.

Bakgrunn for pilotprosjektet

Kommunen har et ønske om å videreutvikle inkluderingsaspektet av Dovremodellen og implementere denne modellen til alle skoler, SFO og barnehager i Dovre kommune. I workshopen vi gjennomførte med kommunen, kom det fram at kommunen selv vurderer at de gjør mye godt arbeid med inkludering allerede, men at piloten gir muligheter for å bli enda bedre. Et av forbedringsområdene, handler om å sette det forebyggende arbeidet i system. Kommunen ønsker å skape et systematisk arbeid for inkludering, som er forskningsmessig begrunnet. Kommunen ser behov for å fange opp barn med utfordringer før de får behov for spesialpedagogisk hjelp, samt å forebygge utvikling av vansker gjennom god praksis. Dette handler blant annet om å få PPT tettere på praksisen i barnehage og skole, slik at enhetene kan få mer veiledning og ta i bruk kompetansen deres. Kommunen viser i søknaden om prosjektet til at de ser behov for en systematisk utprøving av nye arbeidsformer mellom PPT, skoler og barnehager i kommunen for å styrke kompetansen og handlekraften i barnehager og skoler. Å videreutvikle samarbeidet mellom sentrale aktører rundt barnet, er derfor en viktig drivkraft for pilotens arbeid.

Målgruppe: Dovres målgruppe er *alle barn i barnehage, skole og SFO i kommunen*. Det er denne målgruppen innsatsen skal føre til endringer for. Både ansatte i kommunen og foreldre er imidlertid viktige aktører for å lykkes med å nå pilotens mål. Det innebærer at arbeidet i piloten også rettes mot ansatte og foreldre.

Organisering: Tilskuddsmidlene fra Udir benyttes til en prosjektkoordinator i 20 pst. stilling. Denne stillingen besittes av lederen av PPT Nord-Gudbrandsdal (NG), og vedkommende har også vært sentral i søknadsarbeidet og er en sentral drivkraft i implementeringen. PPT NG er det sentrale støtteapparatet for barnehager og skoler i endringsarbeidet, og Dovre-teamet i PPT, som består av seks ansatte, vil involveres i arbeidet ute på skolene og i barnehagene.

Piloten har en *styringsgruppe* som består av kommunalsjefene for oppvekst i Sel og Dovre. Her møter også de eksterne veilederne hvis det er relevant, samt prosjektleder. Kommunalsjefene i de seks kommunene i regionen vil være en *referansegruppe* for piloten.

Piloten har også knyttet til seg to eksterne veiledere, som finansieres gjennom Opplysnings- og utviklingsmidler (OU) fra KS. Veiledningen av skolene gis av Berit Dahl ved Høgskolen i Innlandet, og tidligere kommunalsjef i Dovre kommune, Gretha Talleraas, veileder barnehagene. Berit Dahl, som forøvrig er regionens veileder i fagfornyelsen og kjenner skolene godt, veileder også PPT i forhold til PP-rådgiverrolla som utvikles i piloten.

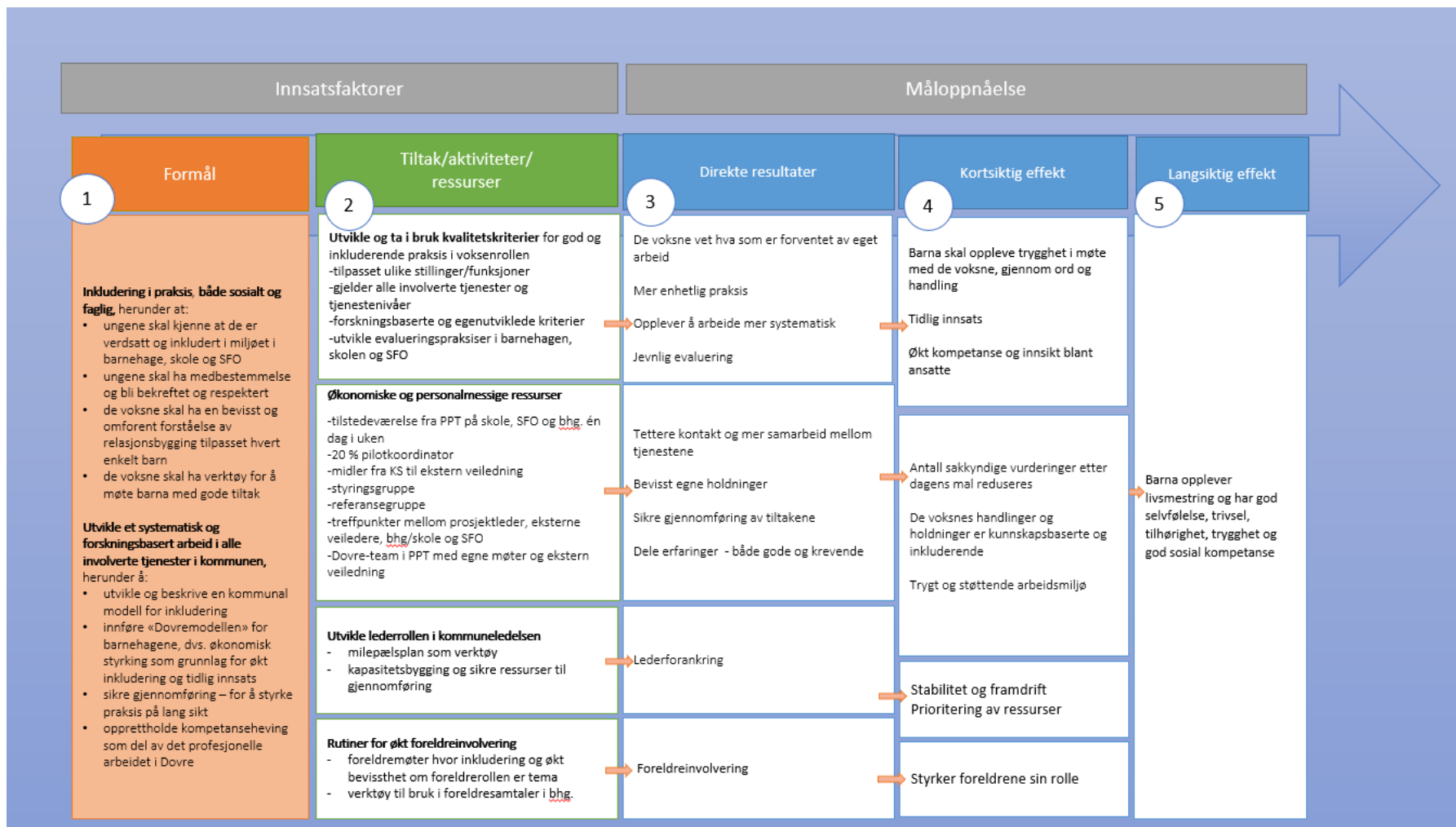
Prosjektkoordinatoren samarbeider tett med de to veilederne og med kommunalsjefen i Dovre. Hensikten med dette samarbeidet er blant annet at det skal være god informasjonsflyt om hva som skjer og hvordan det jobbes i piloten. Videre er det egne samarbeidsmøter mellom rektorene, pilotkoordinator og kommunalsjef. Tilsvarende fora finnes også mellom styrere i barnehagene, pilotkoordinator og kommunalsjef, men det er planlagt at disse to foraene slås sammen på sikt.

Resultatkjede

I Figur 4.1 under, gir vi en forenklet framstilling av de viktigste elementene i piloten. Resultatkjeden angir, fra venstre mot høyre, dens formål, tiltak/innsats og resultater på kort og lengre sikt. I teksten som følger videre, gir vi en mer utfyllende beskrivelse av disse elementene. Beskrivelsen er basert på tilskuddssøknaden (med vedlegg), intervju med pilotens prosjektleder og en workshop med involverte aktører i piloten¹⁰.

¹⁰ I workshop 24.09.20 deltok pilotkoordinator og resten av det involverte PPT-teamet, én ekstern veileder og kommunalsjef i Dovre. Videre deltok alle ledere fra skolene og barnehagene, hvorav de fleste også hadde tatt med seg flere ansatte.

Figur 4.1: Videreutvikling av Dovremodellen



Formål

Pilotens overordnede mål ble i workshopen utpekt å være: *Inkludering i praksis, både sosialt og faglig.*

Innenfor dette overordnede målet ligger det at *ungene skal kjenne at de er verdsatt og inkludert i miljøet i barnehage, skole og SFO.* De skal ha *medbestemmelse, og bli bekreftet og respektert.* Barnas rett til å bli hørt og barnas stemme skal ha en framtrødende plass i barnehagens, skolens, SFO og PPTs arbeid med barna og elevene. Kommunen har videre et mål om at *de voksne skal ha en bevisst og omforent forståelse av relasjonsbygging tilpasset hvert enkelt barn.* I dette ligger det at det må ligge en felles faglig forståelse til grunn for hvordan man retter innsatsen overfor barn, samtidig som ulike barn vil ha ulike behov. Dermed må relasjonene man bygger opp også tilpasses de individuelle behovene til barna. Den sosiale inkluderingen må dessuten fungere for at den faglige utviklingen til et barn også skal bli god. For å få til dette, må de ansatte i barnehage, skole og SFO også ha *verktøy for å møte barna med gode tiltak.* Slik sett kan det sistnevnte målet sees på som en del av det felles faglige grunnlaget man skal utvikle i piloten.

Et annet viktig mål er å *utvikle et systematisk og forskningsbasert arbeid i alle involverte tjenester i kommunen.* I dette ligger det å *utvikle og beskrive en kommunal modell for inkludering.* Videre er det en helt sentral del av piloten å *innføre «Dovremodellen» for barnehagene,* som forut for piloten ikke var en del av den kommunale satsingen. Dette innebærer blant annet at man på tilsvarende måte som i skolene vil sikre barnehagene en *økonomisk styrking som grunnlag for økt inkludering og tidlig innsats.* Kommunen ønsker med det systematiserte arbeidet også å *sikre gjennomføring, for å styrke praksis på lang sikt og å opprettholde kompetanseheving som del av det profesjonelle arbeidet i Dovre.* Ved å utarbeide en systematikk for inkluderingsarbeidet i kommunen, vil den faglige kompetansen forbli i tjenestene, og ikke smuldre vekk så snart prosjektet er over. Det betyr at de systematiske tiltakene som er utviklet i PPT NG ikke er avhengig av en enkelt kommunes modell for skoledrift. Som det framkommer i søknaden om deltakelse i piloten, så må det som utvikles av nye arbeids- og samarbeidsformer mellom førstelinetjenesten, barnehager og skoler og foresatte, kunne være gjennomførbart og gyldig i alle kommuner, og ikke avhengig av den enkelte kommunes modell for skole- og barnehagedrift. En slik tankegang skal altså gi mulighet for overføring av erfaringer og modeller mellom kommuner. Utviklingen av en kommunal samarbeidsmodell for inkludering, kan også knyttes til behovet for å utvikle en modell som også vil fungere i distrikts-Norge. Både i søknaden og i intervju med prosjektkoordinatoren kommer det nemlig fram at utviklingen på feltet har vært preget av et byperspektiv, og at det vil være viktig å utvikle kunnskap og modeller som tar høyde for rammebetingelsene også i distriktene, med lange reiseavstander og mange enheter og kommunale system som skal håndteres.

Tiltak/aktiviteter/ressurser

Dovres pilot har flere tiltak som man overordnet kan samle i fire tiltakskategorier (jf. boksene i resultatkjedemodellen over):

1. *Utvikle og ta i bruk kvalitetskriterier for god og inkluderende praksis i voksenrollen*
2. *Økonomiske og personmessige ressurser*
3. *Utvikle lederrollen i kommuneledelsen*
4. *Rutiner for økt foreldreinvolvering*

Den første tiltakskategorien handler om de operative aktivitetene i prosjektet. Et sentralt tiltak her er at man gjennom piloten skal **utvikle og ta i bruk kvalitetskriterier for god og inkluderende praksis i voksenrollen**. Kommunen ønsker å utvikle og definere noen helt sentrale kriterier for ansatte i barnehage og skole, som skal være retningsgivende for det inkluderende arbeidet som gjøres i de ansattes arbeidshverdag. Kriteriene blir en form for oppgaveoversikt over hva den voksne skal vektlegge i sitt inkluderende arbeid. Kriteriene skal være *tilpasset ulike stillinger/funksjoner, og vil gjelde alle involverte tjenester og tjenestenivåer*. Det vil si at både barnehageansatte, styrere, lærere, rektorer, PPT og kommunalledere skal ha sine kriterier å arbeide etter. Kriteriene skal være *både forskningsbasert og egenutviklede*. Det vil si at kriteriene skal være tuftet på det forskning viser at er viktig i inkluderingsarbeid, samtidig som de må tilpasses den enkelte voksnes situasjon og oppgaver. Den ansatte ser selv med på å velge kriterier man skal jobbe etter. Kriteriene skal være knyttet til faglig, emosjonell, motorisk, språklig og sosial utvikling av barn og elever. Kommunen vurderer at kriteriene kan være et virkemiddel og en støtte for at skolene og barnehagene selv bygger kompetanse og gjennomfører kartlegging, iverksetter tiltak for barn med behov og evaluerer tiltakene i mer systematisert form enn i dag. Kommunen skal jobbe bevisst med å *utvikle evalueringspraksiser i barnehagen, skolen og SFO*. For eksempel er ansatte i barnehagene i gang med å evaluere sin egen praksis, og gjennom ulike møtepunkter i barnehagene skal praksis også på sikt deles for å oppnå felles læring. I barnehagene har man så langt valgt å gjøre dette gjennom bruk av praksishistorier som metode. Ifølge pilotkoordinatoren er selvevalueringarbeidet krevende, men også viktig. Det blir vesentlig at den ansatte ser nærmere på eget språk og egen atferd, samtidig som man må kunne skille dette fra ens egen person.

Den andre tiltakskategorien handler om **økonomiske og personalmessige ressurser**, og skal samlet sett bidra til å prioritere inkluderingsarbeid, forsterke samarbeid og skape arenaer for samarbeid på tvers av barnehage, skole og SFO. Ett av målene med piloten er nettopp å styrke det tverrfaglige arbeidet.

Det er satt av en ressurs på 20 prosent til prosjektkoordinator i piloten. Prosjektkoordinator er leder av PPT Nord-Gudbrandsdal, som er det sentrale støtteapparatet for barnehager og skoler i endringsarbeidet. De seks PP-ansatte som jobber opp mot Dovre kommune, involveres også direkte i pilotarbeidet. Ellers kan de to eksterne veilederne sees på både som økonomiske og personalmessige ressurser for piloten. Pilotens styringsgruppe, med de kommunale oppvekstsjefene fra Dovre og Sel, hører dessuten til i denne kategorien. Videre vil et allerede etablert samarbeidsorgan bestående av kommunalsjefene for de seks kommunene i regionen, fungere som referansegruppe. Denne gruppen orienteres regelmessig om prosesser og erfaringer i prosjektet, og skal følgelig være godt forberedt for aktuelle endringer underveis, eller i etterkant av prosjektperioden. Som nevnt tidligere, er det også etablert treffpunkter mellom pilotkoordinatoren, veilederne og kommunalsjefen i Dovre samt mellom pilotkoordinatoren, kommunalsjefen og hhv. rektorer og styrere.

Ellers trakk kommunen under workshopen fram *tilstedeværelse fra PPT på skole, SFO og barnehage én dag i uken* som et konkret tiltak. Dette innebærer også en samtale mellom PPT og styrer/rektor på slutten av dagen. PPT har en sentral rolle i prosjektet, og de omdisponerer altså tid til mer tilstedeværelse i barnehagene og skolene enn de har gjort tidligere. Kommunens samarbeidsstrukturer er under utarbeidelse. I tillegg til å vedta en samarbeids- og møteplan, innebærer arbeidet å systematisere treffpunkter mellom prosjektleder, eksterne veiledere, barnehage, skole og SFO. De ansatte i PPT som er involvert i pilotarbeidet, har opprettet et eget *Dovreteam, som har egne møter og får veiledning fra Høgskolen i Innlandet*. Teamet jobber inn mot de involverte skolene, SFO og barnehagene i piloten.

Den tredje tiltakskategorien handler om å **utvikle lederrollen i kommuneledelsen**. Kommunen har ønske om at alle lederne i kommunen forplikter seg til å prioritere pilot-arbeidet, og å bidra til implementeringen. Kommunen ønsker å bruke pilotens vedtatte *milepælsplan som verktøy* i dette arbeidet. Planen skal være et levende verktøy som definerer ulike aktørers oppgaver og som justeres underveis. Videre skal lederne aktivt bidra til *kapasitetsbygging og å sikre ressurser til gjennomføring* av piloten. Innsatsen handler om at det er et lederansvar å implementere pilotens innhold på de arenaene det er aktuelt. Man ønsker at alle lederne i kommunen forpliktes til å sette et tematisk fokus på piloten i faste møter, både internt i kommunen og i kommunikasjon med samarbeidspartnere. Videre skal lederne prioritere ressurser til prosjektet slik at aktiviteter kan gjennomføres etter planen, og prosjektet dermed kan gjennomføres i hht. planlagt framdrift.

Gjennom piloten utvikler man også **rutiner for økt foreldreinvolvering**, fordi foreldre er viktige aktører for å lykkes med å nå pilotens mål. Det innebærer at arbeidet i piloten også rettes mot foreldre. Under workshopen ble to tiltak trukket fram; *foreldremøter hvor inkludering og økt bevissthet om foreldrerollen er tema*, og at det er *utviklet verktøy til bruk i foreldresamtaler i barnehagen*. Mer spesifikt har barnehagene bearbeidet en mal for foreldresamtaler slik at temaer, spørsmål og problemstillinger knyttet til inkludering, er ivaretatt i større grad. Barnehagene har også samarbeidet med barnevernet i dette arbeidet, slik at man dekker opp risiko- og beskyttelsesfaktorer i disse samtalene. Hensikten er blant annet at de ansatte skal øve seg på de vanskelige samtalene om barna som noen ganger er nødvendig. Barnehagene har jobbet med foreldreinvolvering høsten 2020, men det planlegges at også skolene skal gjøre en innsats for å få til en god dialog med foreldrene om inkluderingsarbeid.

Resultater og effekter

Den første tiltakskategorien for Dovre er å utvikle og ta i bruk kvalitetskriterier. Som et direkte resultat av å ha tatt kvalitetskriteriene i bruk, er målet at *de voksne vet hva som er forventet av eget arbeid*. Dette skal være med på å skape en *mer enhetlig praksis* på tvers av enheter, og de ansatte skal *oppleve å arbeide mer systematisk*. Utvikling av evalueringspraksiser skal gi mer *jevnlig evaluering* av praksisen. Som nevnt over, er det tenkt utviklet kvalitetskriterier for flere temaer, blant annet knyttet til barnets behov for trygghet, tilhørighet i fellesskapet og mestring. På mellomlang sikt (omtalt som «kortsiktig effekt» i kjeden), skal utvikling og benyttelse av kvalitetskriteriene i hverdagen føre til at ungene opplever *trygghet* gjennom den voksnes ord og handling, uansett hvem som er på jobb. Kvalitetskriteriene skal også føre til *økt kompetanse og innsikt* blant de voksne slik at de voksne er mer sensitive for å fange opp barns behov for hjelp. En kortsiktig effekt av kvalitetskriteriene er også *tidlig innsats*. Med økt kompetanse og sensitivitet for å fange opp barns behov, vil tiltakene kunne settes inn på et tidligere stadium, og dermed forebygge vansker for barnet.

Den neste tiltakskategorien omhandler økonomiske og personalmessige ressurser. Som et direkte resultat av tiltakene innenfor denne kategorien er det ment å skulle oppstå *tettere kontakt og mer samarbeid mellom tjenestene*. Dette økte samarbeidet, og særlig PPTs tilstedeværelse ute på enhetene, skal gjøre de ansatte på enhetene *mer bevisst egne holdninger* til inkludering, og hva dette betyr i hverdagen. Dette kan skje gjennom at meninger brytes og at man kommer tettere på andre tjenesters holdninger og kompetanser. Den tette kontakten muliggjør også at ledere og de ansatte *kan dele erfaringer, både gode og krevende*. Dette kan virke utviklende både mtp. kompetanse, holdninger og utøvende praksis. Det blir en form for systematisk selvevalueringsarbeid. De ulike samarbeidsgruppene, lederinvolveringen og samarbeidet på tvers, vil også bidra til å *sikre*

gjennomføring av tiltakene. Det at det settes av dedikerte ressurser til å prioritere pilot-arbeidet, er altså ment å bidra til framdrift og praksisendringer. På litt lengre sikt er det et mål at *antall sakkyndige vurderinger - etter dagens mal -reduseres.* Dette målet knytter seg til dagens praksis, der PPT bruker mye arbeid på å utarbeide sakkyndige vurderinger. PPT jobber med mange barn, langt flere enn antall barn med vedtak om spesialpedagogiske tiltak. Ved kompetanseoverføring fra PPT til enhetene og et tettere samarbeid mellom partene, kan muligens arbeidsmengden til PPT reduseres. Det vil også si at behovet for meldinger til PPT, kan bli redusert.

Det tette samarbeidet på tvers av enheter og PPT, og kompetansehevingen som følger av dette, skal gjøre at *de voksnes handlinger og holdninger er kunnskapsbaserte og inkluderende.* Tett samarbeid, kompetanseheving og erfaringsdeling, der det er trygt å dele også vanskelige erfaringer, vil kunne føre til et *trygt og støttende arbeidsmiljø.*

Tiltaket om lederrollen og lederansvar skal skape *lederforankring, og stabilitet, framdrift og prioritering av ressurser* på litt lengre sikt.

Tiltaket knyttet til foreldrene er ment å skape *foreldreinvolvering, og som på noe lengre sikt skal styrke foreldrene sin rolle* slik at de blir en aktiv part i arbeidet med inkludering.

Totalt sett skal alle tiltakene i piloten bidra til at *barna opplever livsmestring og har god selvfølelse, trivsel, tilhørighet, trygghet og god sosial kompetanse.* Kommunen oppgir følgende som indikatorer på at man er på rett vei mot dette: flere gjennomfører grunnskolen med gode resultater, færre faller ut av videregående opplæring, Ungdata-undersøkelsen gir bedre score for måleindikatorerne samt at faget livsmestring i skolen gir barnet et reelt grunnlag for å møte fremtiden, og elevmedvirkning er vektlagt.

Status per høsten 2020

At piloten bygger videre på en etablert modell som har vært i bruk over flere år, og at pilotkoordinatoren har vært drivkraften bak søknaden og pilotutviklingen, har gitt et godt grunnlag for framdrift. Arbeidet med å beskrive og velge ut vesentlige kvalitetskriterier for ansatte startet først i barnehagene. Dette ble igangsatt fra januar 2020. Skolene og SFO ble mer involvert fra høsten 2020. Våren 2020 arbeidet koordinatoren også med å få knyttet til seg de eksterne veilederne. Ellers ble framdriften i piloten noe forsinket pga. korona-pandemien, for eksempel gjelder det samarbeid med eksterne parter som helsestasjon og barnevern. Korona-stengte skoler ol. førte samtidig til at man fikk på plass gode digitale løsninger i regionen raskere enn antatt. Mangelfulle digitale tverrkommunale løsninger ble pekt på som en utfordring i søknaden.

Barnehagene i kommunen har så langt benyttet felles plandager til å utvikle konkrete kvalitetskriterier. Per mai 2020 hadde man påbegynt utviklingen av kriterier for ulike roller i kommunen, slik som barnehageeiers og pedagogers rolle. Det er også utviklet kriterier knyttet til den direkte kontakten med barna, slik som barnets behov for trygghet, barnets stemme osv. Kriteriene er helt konkrete, som f.eks. å søke blikkontakt med hvert enkelt barn, praksisfortellinger, det å gi gode beskjeder og ha kroppskontakt. Av intervjuet med pilotkoordinatoren framgår det at personalet skal jobbe systematisk med å evaluere seg selv opp mot punktene, og etter hvert overfor kollegaer og i fellesskap. Pilotkoordinatoren melder også om at barnehagene har erfart positive endringer nokså umiddelbart etter å ha tatt i bruk kriteriene.

I skolene, som ikke er like langt som barnehagene i arbeidet med å utvikle kvalitetskriterier, jobbes det blant annet med dette å ha en positiv holdning til elevene. Våren 2020 jobbet pilotkoordinatoren med å forankre piloten ved skolene gjennom blant annet møter med rektorene. Videre oppgir pilotkoordinatoren at det har vært viktig å rette søkelyset mot SFOs rolle i piloten ettersom ansatte der både har sentrale roller overfor barna, foreldre og som hhv. pedagogiske medhjelpere i skolen og som ansatte i SFO. De SFO-ansatte har et selvstendig ansvar som ansatt i SFO og er pedagogiske medhjelpere som skal veiledes av lærerne i skolen. SFO-ansatte jobber også som assistenter i skolen. Både på grunn av denne dobbeltrollen, og på grunn av betydningen av SFO for barn og foreldre blir det vesentlig å trekke SFO tilstrekkelig med i utviklingsarbeidet. Barnehagene har i løpet av høsten 2020 kommet godt i gang med foreldreinvolveringen. De har hatt foreldremøter hvor inkludering var tema, og hvor den eksterne veilederen holdt innlegg. På møtene kom foreldrene med konkrete innspill til inkludering i barnehagen, og dette arbeidet skal følges opp videre i piloten. Det er også utviklet verktøy til bruk i foreldresamtaler i barnehagen. Barnehagene jobbet med foreldreinvolvering høsten 2020.

Høsten 2020 har piloten også jobbet med utvikling av treffpunkter mellom aktørene i piloten, for eksempel er det utarbeidet en møte- og samarbeidsplan for samarbeidet med skolene.

Et av områdene pilotkoordinatoren oppgir at de må arbeide nokså mye med å utvikle videre, er foreldresamarbeid og -involvering. Ellers nevner koordinatoren mangelfulle økonomiske ressurser som en av hovedutfordringene ved pilot-gjennomføringen. For eksempel oppfattes det at 20 prosent stilling til ledelse av arbeidet, er lite.

Kapittel 5: Lillehammer kommune

Lillehammer kommune har arbeidet over lengre tid med inkludering i barnehage, skole og SFO. Gjennom piloten ønsker de å se nærmere på to tiltak som har eksistert en periode, men som de nå ønsker å gå mer i dybden av. Tiltakene som er med i piloten er tverrfaglige team i barnehage og skole, og lavterskelteam i skole.

Om kommunen

Lillehammer kommune ligger i Innlandet fylke, og har 28 211 innbyggere (SSB, 2020). Kommunen har ca. 1350 barn i barnehager, fordelt på 12 kommunale og 16 private barnehager. Videre har kommunen 9 skoler, som til sammen har ca. 2850 elever.

Barnehagene og skolene er organisert under sektor for Oppvekst, utdanning og kultur. Under denne sektoren opplyser kommunen at de har gjort et organisatorisk grep ved å samle barnehage, grunnskole, PPT, barnevern og helsestasjon i noe de kaller «Familiens Hus».

Lillehammer kommune opplyser i sin prosjektsøknad til Utdanningsdirektoratet, at de i flere år har arbeidet for å redusere omfanget av vedtak om spesialpedagogisk hjelp for barn og unge. De uttrykker at hovedmålet har vært at barn og unge i barnehage og skole skal få nødvendig hjelp og støtte så snart de møter utfordringer med faglig, sosial og språklig læring. Kommunen har konkrete resultater å vise til i dette arbeidet så langt. Antall elever med vedtak om spesialundervisning har gått ned i skolen, og PPT har fått frigjort tid fra vedtaksarbeid, som utnyttes til veiledningsarbeid direkte ut i skoler og barnehager. Lillehammer kommune er med i desentralisert kompetanseutvikling (DeKomp) og har gjennom deltakelsen i ordningen hatt særlig fokus på pedagogisk ledelse i skolen. Videre har kommunen siden 2017 deltatt i et utviklings- og forskningsprosjekt kalt «Et lag rundt eleven»¹¹. I prosjektet har forskere effektevaluert ulike utviklingstiltak som ble igangsatt for å bedre det flerfaglige samarbeidet i skolen. Lavterskelteam var blant annet ett av tiltakene som vokste fram ved noen av skolene i kommunen som en del av forskningsprosjektet. Senere har alle skolene etablert lavterskel

¹¹ Forskningsprosjekt gjennom NIFU, FHI og Læringsmiljøsentret. Prosjektet har handlet om bruk av tverrfaglig kompetanse i skolen.

team. Lavterskelteam og tverrfaglig team er de to tiltakene som er sentrale i dette pilotprosjektet, og beskrives nærmere i de neste avsnittene.

Beskrivelse av piloten

Under presenteres de ulike elementene av piloten i Lillehammer kommune. Vi redegjør først kort for bakgrunnen for igangsetting av piloten og pilotens målgruppe, før vi gir en nærmere beskrivelse av hva piloten i Lillehammer innebærer.

Bakgrunn for piloten

Lillehammer kommune har arbeidet over tid med inkludering. De uttrykker i workshopen at de opplever å ha kommet langt i sitt inkluderingsarbeid, og har mye god praksis. Den gode praksisen ønsker de å dele med flere kommuner. Det nevnes blant annet at andelen med spesialundervisning har gått ned. I skoleåret 2016/17 var andelen med spesialundervisning i ungdomsskolene i Lillehammer kommune på 8,9 prosent. I skoleåret 2018/19 var dette sunket til 6,8 prosent. Det samlede tallet for spesialundervisning i Lillehammer var for skoleåret 2019/2020 på 3,9 prosent.

Kommunen ønsker gjennom pilotprosjektet å få et eksternt blikk på sin praksis, og undersøke om tiltakene fungerer etter intensjonen og om de får de resultatene de ønsker. De stiller seg blant annet spørsmålet om hvorfor det fremdeles er avstand mellom det som er intensjon og ønske, og det de faktisk ser skjer ute i barnehager og skoler? Til tross for at de har arbeidet med inkludering over en lengre periode, opplever kommunen opplever at de fremdeles har en vei å gå når det gjelder t å få alle pedagogene med i inkluderingsarbeidet. Kommunen ønsker gjennom arbeidet i piloten å skape et profesjonsfelleskap, et felles verdigrunnlag, og et felles syn på barn/elever og læring.

Målgruppe: Lillehammer kommune ønsker å avgrense målgruppen til alle elever og barn ved tre utvalgte skoler; Smestad ungdomsskole, Søre Ål og Vingar barneskoler, og to barnehager. De to konkrete barnehagene vil bli valgt ut på et noe senere tidspunkt, da dette ikke var avklart ved gjennomføring av workshop.

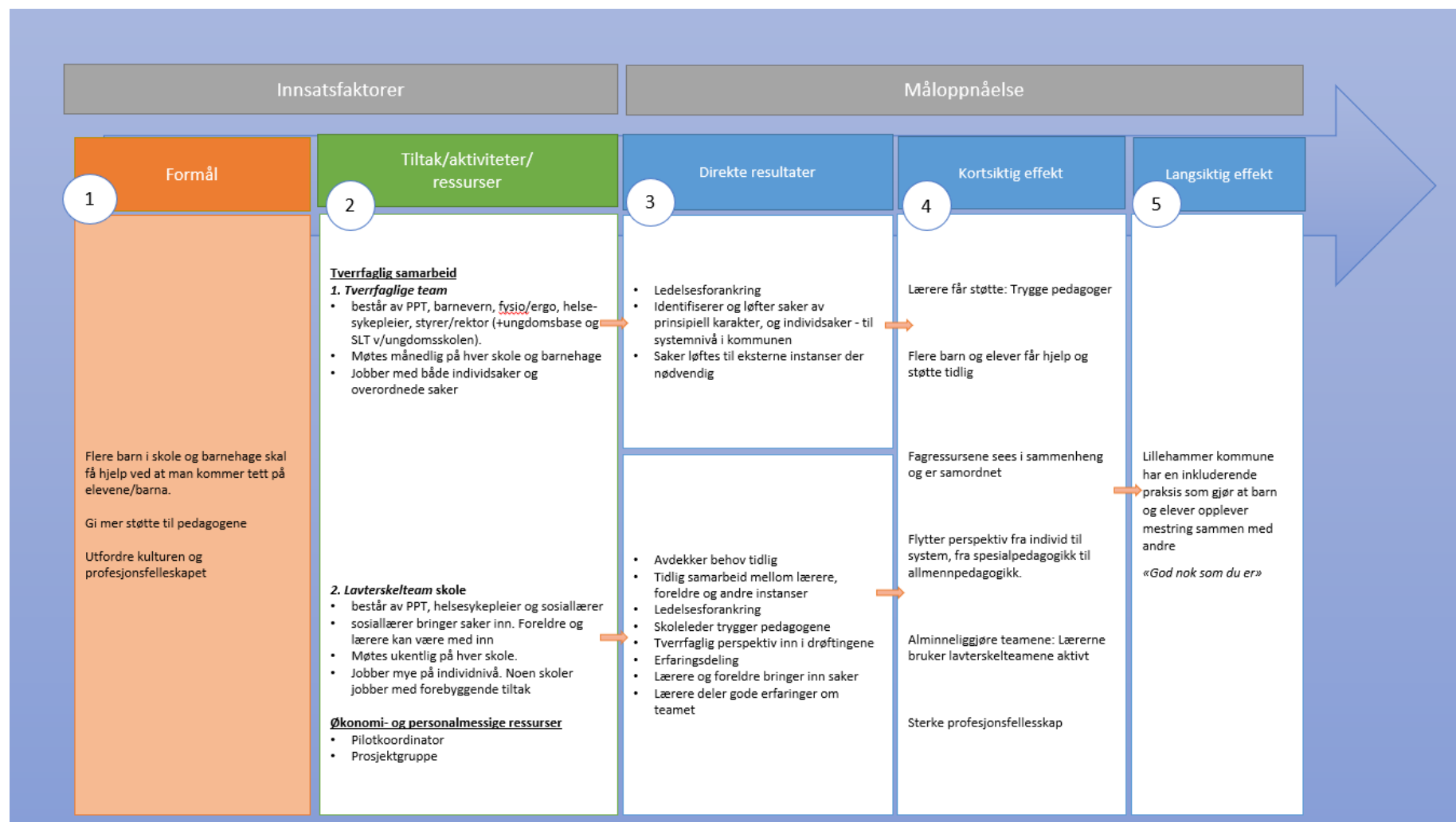
Organisering: Pilotprosjektet er organisert under sektor for Oppvekst, utdanning og kultur. Rollen som pilotkoordinator er det i utgangspunktet assisterende skolesjef som innehar, men leder for grunnskoleteamet i PPT er sterkt involvert. Kommunen uttrykker i intervju at assisterende skolesjef og leder for grunnskoleteamet vil koordinere pilotprosjektet i fellesskap. Det er etablert en prosjektgruppe for piloten bestående av barnehagesjef, skolesjef, leder for PPT og hovedtillitsvalgt.

Resultatkjede

I Figur 5.1 gir vi en forenklet fremstilling av de viktigste elementene i piloten. Resultatkjeden angir, fra venstre mot høyre, dens formål, tiltak/innsats, resultater på kort og lengre sikt. I teksten som følger videre gir vi en mer utfyllende beskrivelse av disse elementene. Beskrivelsen er basert på tilskuddssøknaden, intervju med leder for pilotkoordinator og leder for grunnskoleavdelingen i PPT, samt en workshop med involverte aktører i piloten¹².

¹² I workshop 13.10.20 deltok barnehagesjef, skolesjef, assisterende skolesjef, tillitsvalgt Utdanningsforbundet, leder for helsesykepleiere, leder PPT, leder av grunnskoleteamet i PPT.

Figur 5.1 Tverrfaglig samarbeid i Lillehammer kommune



Formål

Under workshopen formulerte Lillehammer kommune tre formål for piloten:

1. *Flere barn i skole og barnehage skal få hjelp ved at man kommer tett på elevene/barna*
2. *Gi mer støtte til pedagogene*
3. *Utfordre kulturen og profesjonsfelleskapet*

Det første formålet handler om at kommunen, ved å jobbe tettere på barna i barnehagen og elevene i skolen, skal hjelpe flere barn enn tidligere. Kommunen uttrykker selv at dette innebærer et mål om at kommunen skal oppleves mindre «byråkratisk». Ved at fagprofesjonene samarbeider tettere blir terskelen lavere både for å få hjelp, og for å gi hjelp. Kommunen ønsker å gjøre hjelpen mer «alminnelig», sett opp mot spesialpedagogiske tiltak. Lillehammer kommune har i flere år arbeidet for å redusere antall barn/elever som mottar spesialpedagogisk hjelp. Hovedmålet har vært at barn og unge i barnehage og skole skal få nødvendig hjelp og støtte så snart de møter utfordringer med faglig, sosial og språklig læring. For å få til dette, oppgir kommunen at det er avgjørende at de identifiserer behov og setter inn riktig hjelp til barn og elever så tidlig som mulig.

Det andre formålet handler om at kommunen gjennom tiltakene i dette prosjektet skal gi mer støtte til pedagogene i deres arbeidshverdag. I søknaden til Utdanningsdirektoratet kommer det fram at deres forståelse av inkludering ikke bare er at elevene i skolen og barna i barnehagene skal være fysisk integrert i en sammensatt gruppe, men at de er aktive i fellesskapet og opplever anerkjennelse for den de er. Dette krever kompetanse hos det pedagogiske personalet, som er ansvarlig for å skape en inkluderende praksis. Gjennom tiltakene som beskrives nedenfor, vil kommunen skape arenaer hvor kompetanse hos den enkelte pedagog kan styrkes og skape en opplevelse av felles ansvar for alle kommunens barn. Det gjelder både de barna som får et godt utbytte av dagens skole- og barnehagehverdag, men også de som strever med å oppleve inkludering og har lavt utbytte både sosialt og faglig.

Det tredje og siste formålet innebærer å utfordre kulturen og profesjonsfelleskapet i skole og barnehage. Pedagogene, både i skole og barnehage, skal bygge sin profesjonsutøvelse på felles verdier, og et felles forsknings- og erfaringsbasert kunnskapsgrunnlag. I tråd med overordnet del i læreplanverket, vil lærere som i fellesskap reflekterer over og vurderer planlegging og gjennomføring av undervisningen utvikle en rikere forståelse av god pedagogisk praksis (Udir, 2020). I rammeplan for barnehagen fremmes det at vurderingsarbeid skal bygges på refleksjoner som hele personalgruppen er involvert i (Udir, 2020). Felles refleksjoner over det pedagogiske arbeidet kan gi personalet et godt utgangspunkt for videre planlegging og gjennomføring. Lillehammer kommune ønsker med sine tiltak å få til effektive profesjonsfellesskap samt å skape et felles verdigrunnlag og syn på elever og på læring på alle skoler.

Tiltak/aktiviteter/ressurser

I søknaden til Utdanningsdirektoratet listet kommunen opp til sammen elleve tiltak som skulle danne grunnstammen i pilot-prosjektet. Kommunen ønsket i utgangspunktet å bruke piloten til å vurdere i hvilken grad tiltakene hver for seg, og samlet, bidrar til å realisere målene kommunen har satt seg for inkludering, tidlig identifisering og iverksetting av tiltak. Kommunen ønsket i utgangspunktet

forskernes hjelp til å blant annet velge ut hvilke tiltak de skulle satse videre på. Utover våren 2020 har kommunen imidlertid endret fokus fra et mer overordnet perspektiv på alle elleve tiltakene, til å trekke ut et fåtall av disse inn i pilot-prosjektet. Endringen skyldes blant annet at piloten er et følgeforskningsprosjekt, og ikke aksjonsforskning der forskeren tar en aktiv del i å velge ut, og forme tiltakene.

Lillehammer kommune har i dette pilotprosjektet valgt å sette fokus på **tverrfaglig samarbeid**. Dette har de gjort ved å velge ut tiltak som legger til rette for et systematisk samarbeid, både i skolene og barnehagene. Kommunen mener tverrfaglig samarbeid er viktige tiltak for tidlig identifisering, og for å få på plass riktig tiltak rundt eleven og barnet. Kommunen har valgt ut to tiltak for å styrke det tverrfaglige samarbeidet; *tverrfaglig team* i både skole og barnehage, og *lavterskelteam* i skolen.

Tverrfaglige team

Tverrfaglig team er et tiltak kommunen har hatt i skolene over flere år, men for barnehagene ble tverrfaglig team opprettet våren 2019/2020. Kommunen opplyser selv at tverrfaglig team er et supplement til det tverrfaglige arbeidet som allerede foregår i skole- og barnehagehverdagen. Teamet er å anse som et forpliktende samarbeidsteam mellom skole/barnehage og kommunale helsetjenester for barn i unge i kommunen. Det er et tverrfaglig team på hver enkelt skole og barnehage i kommunen.

I skole består teamene av rektor, sosiallærer, helsesykepleier, representanter fra PPT, barnevern og fysioterapeut/ergoterapeut. Møtene ledes av rektor. På ungdomsskolen deltar også representant fra ungdomsbasen og SLT-koordinator. I barnehagene består teamene av helsestasjon v/sped- og småbarnsteam, helsestasjon v/fysioterapeut/ergoterapeut, representant fra PPT og barneverntjenesten. Møtene ledes også her av styrer i barnehagen.

I skole er det rektor som har ansvar for å innkalle til møter. Teamene møtes etter en fast oppsatt plan, med en gjennomsnittlig frekvens på hver tredje uke. Det settes av ca. halvannen time til hvert møte. Kommunen opplyser at de ved oppstart av teamet besluttet at de skulle bruke pedagogisk analyse som metode, men dette har ikke blitt fulgt tilstrekkelig opp og blir ikke benyttet nå.

I barnehage er det styrer som har ansvaret for å drifte teamene. Tverrfaglig team settes opp hver annen måned for store barnehager (> 70 barn), en gang i halvåret for små barnehager (< 20 barn) og en gang pr. kvartal for mellomstore barnehager (20 – 70 barn). Det settes av halvannen time til hvert møte. Det er besluttet at tverrfaglig team barnehage skal bruke pedagogisk analyse som verktøy under møtet. Alle aktører fikk opplæring i bruk av pedagogisk analyse våren 2019.

Alle ansatte som arbeider med barn og unge i skole eller i barnehage kan melde saker til tverrfaglig team. Dette gjøres enten gjennom en av representantene i teamet, eller gjennom skolens/barnehagens ledelse. Foresatte kan også melde saker til det tverrfaglige teamet.

I tverrfaglig team drøftes komplekse saker, både på individ- og systemnivå. Dette kan være helseproblematikk, psykiske og fysiske utfordringer, manglende mestringsopplevelser, utfordrende barnehagemiljø, sosiale relasjoner og mobbing. Det kan også være udefinerbare bekymringer rundt enkeltbarn eller barnehagemiljø. Kommunen opplyser at kjente problemstillinger rundt enkeltbarn som allerede har hjelpetjenester, IP eller ansvarsgruppe i utgangspunktet ikke skal drøftes i tverrfaglig team. Kommunen opplyser videre at sakene så langt det er mulig skal drøftes med samtykke fra

foreldrene, eller anonymt. I tverrfaglig team i skolene skal arbeid med fravær og elevenes skolemiljø drøftes i alle team-møter.

Tverrfaglig team skal veilede og gi råd om hvordan utfordringene best mulig kan håndteres på lavest mulig nivå, enten i barnehagen/skolen eller på andre arenaer. Teamene skal videre vurdere hvordan andre tjenesteområder kan bidra for å bistå barnet og/ eller foreldrene. I skole kan også tverrfaglig team gi lavterskelteam (beskrives i neste avsnitt) i oppdrag å følge opp tiltak på individ-, gruppe- og skolenivå.

Lavterskelteam - skole

Lavterskelteam er skolens interne samarbeidsteam. Kommunen forteller gjennom intervju at i forbindelse med deltakelsen i prosjektet «Lag rundt eleven» ble opprettet lavterskel team ved flere skoler. Teamet består av sosiallærer, helsesykepleier og PPT på hver enkelt skole. På ungdomsskolen deltar i tillegg Ungdomsbasen på møtene. Under nedstengingen av skolene i forbindelse med Covid19-pandemien var også skoleledelsen med i lavterskelteamet ved noen skoler. Kommunen melder om at de så en positiv effekt av dette, og at det var et viktig ledd for å oppnå ledelsesforankring i dette tiltaket. Kommunen vil blant annet teste ut ledelsens tilstedeværelse gjennom pilot-prosjektet.

Kommunens målsetting med lavterskelteam er å bidra til at elever med vansker får hjelp så tidlig som mulig. Videre skal teamet bidra til at de ressursene som deltar i teamet, sees i sammenheng. Det er sosiallærer som har ansvaret for innkalling til møter, og for å sikre forankring i skolens ledelse. Alle medlemmene i teamet melder inn saker, men det er sosiallærer som melder inn saker på vegne av de ansatte ved skolen.

Lavterskelteamene møtes ukentlig på hver skole, og de jobber mye på individnivå. Noen skoler jobber også med forebyggende tiltak. Ved en av skolene har de et forsøk med «drop-in» lavterskelteam. Dette betyr at lavterskelteamet møtes på den konkrete skolen hver uke, og at det er åpent for lærere og foreldre å møte opp uanmeldt med saker. Kommunen opplyser at dette har vært et vellykket prosjekt.

Kommunen opplyser videre at teamet gjennom praktisk arbeid skal bidra inn i skolens hverdag knyttet til enkeltsaker, grupper og forebyggende arbeid inn i klasse/læringsmiljø. Lavterskelteamet skal arbeide konkret med enkeltsaker som alle medlemmene i teamet bringer inn. De skal også arbeide med grupper, enten på eget initiativ eller på oppdrag fra tverrfaglig team. Opplegg for en eller flere klasser kan også være en del av teamets oppgaver.

Komplekse saker som kommer opp i lavterskelteamene, tas gjerne også opp i tverrfaglige team. Noen ganger sender tverrfaglig team en sak videre til lavterskelteamet for oppfølging. Teamet knyttes også tett opp til 9A- saker (elevenes skolemiljø) ved skolen. Det er store forskjeller innad på den enkelte skole hvordan lavterskelteam fungerer.

Økonomi- og personalmessige ressurser

I tillegg til de to konkrete tiltakene, tverrfaglig team og lavterskelteam, har kommunen også tiltak innenfor kategorien **økonomi og -personalmessige ressurser**. Denne kategorien inneholder tiltak knyttet til koordinering og styring av piloten. Kommunen har en pilotkoordinator og en prosjektgruppe. Rollen som pilotkoordinator er det i utgangspunktet assisterende skolesjef som innehar, men leder for grunnskoleteamet i PPT er sterkt involvert. Det er også etablert en

prosjektgruppe for piloten bestående av barnehagesjef, skolesjef, leder for PPT og i tillegg hovedtillitsvalgt.

Resultater og effekter

Lillehammer kommune har tverrfaglig samarbeid som overordnet paraply for sine tiltak i dette prosjektet. I tverrfaglig team møtes flere instanser jevnlig, og møtene ledes av rektor eller styrer ved den enkelte skole og barnehage. Kommunen fremmer at ledelsens tilstedeværelse er viktig på denne arenaen, og dette fører blant annet til at prinsipielle saker raskt løftes til ledelsen ved skolen og videre til skoleeier i kommunen. Som et direkte resultat av dette tiltaket mener dermed kommunen at de vil oppnå *ledelsesforankring, og at de identifiserer og løfter saker av prinsipiell karakter, og individualsaker – til systemnivå i kommunen*. Gjennom at skoleleder deltar i teamet, vil dette også *trygge pedagogene* på at dette er et nyttig og prioritert verktøy i inkluderingsarbeidet. En annen sentral aktør i teamet er barnevernet. Kommunen oppgir at ved at blant annet representant fra barnevernet deltar i tverrfaglig team, vil et direkte resultat av samarbeidet være at *saker løftes til eksterne instanser der nødvendig*.

Lavterskelteam i skole møtes oftere enn tverrfaglig team, og kommunen beskriver det som et mer «operativt» team. Med operativt team presiserer kommunen at den største andelen av de som deltar i lavterskelteam har sin arbeidshverdag ute i skolene. Hvorvidt helsesykepleier deltar i teamet, er avhengig av størrelsen på skolen. Som et direkte resultat av at deltakerne i teamet er tett på skolehverdagen gjennom dette tiltaket, mener kommunen at de *avdekker behov tidlig* og at man på et tidlig tidspunkt får et *samarbeid mellom lærere, foreldre og andre instanser*. Som beskrevet tidligere er det sosiallærer som har ansvaret for å innkalle til møter og melder inn saker på vegne av skolen, men *lærere og foreldre bringer også saker inn*. Lavterskelteamets tilstedeværelse vil også skape et *tverrfaglig perspektiv inn i drøftingene* av både enkeltsaker, og overordnede problemstillinger. *Erfaringsdeling* på tvers av de ulike profesjonene vil også være en viktig del av dette arbeidet. Som et direkte resultat, oppgir kommunen at ved de skolene som har hatt skoleledelsen med i lavterskelteamet, har dette bidratt til *ledelsesforankring* av arbeidet. Basert på erfaringene kommunen har med tiltaket frem til nå, opplever de at *lærere deler gode erfaringer om teamet* til andre som evt. ikke benytter seg av dette verktøyet.

Neste boks i resultatkjeden heter kortsiktig effekt. Dette er effekter av tiltakene på litt lengre sikt enn de direkte resultatene, altså på mellomlang sikt. På mellomlang sikt vil tverrfaglig team og lavterskelteam samlet føre til at *lærerne får støtte* gjennom det tverrfaglige samarbeidet, som igjen vil skape *trygge pedagoger*. Som beskrevet i læreplanverkets overordnede del er en lærer «.. en rollemodell som skal skape trygghet, og veilede elevene i deres ferd gjennom opplæringen. Læreren er avgjørende for et læringsmiljø som motiverer og bidrar til at elevene lærer og utvikler seg.» En trygg pedagog, som både tør å snakke om usikkerhet, vanskelige dilemmaer og samtidig dele av sin erfaring vil skape et *sterkt profesjonsfelleskap*. Et tverrfaglig samarbeid vil gjøre at *fagressursene sees i sammenheng og er samordnet*. Ved at de ulike fagområdene møtes, både gjennom tverrfaglig team og lavterskelteam, vil faginstansene i større grad samordne hvem som gjør hva for barnet. Både hver for seg, og samlet. På den måten vil man se hele barnet, og de ulike behovene under ett. Dette vil på mellomlang sikt også føre til at *flere barn og elever får hjelp og støtte tidlig*. Et fokus på teamene over tid, både fra kommunen sentralt og fra deltakerne i pilotprosjektet, vil kunne føre til at *lærerne bruker lavterskelteamene aktivt, og dette vil alminneliggjøre bruken av dem*. Kommunen ønsker også at pedagogene både i skole og barnehage gjennom det tverrfaglig samarbeidet vil *flytte perspektiv fra individ til system, fra spesialpedagogikk til allmennpedagogikk*.

Totalt sett skal tiltakene tverrfaglig team og lavterskelteam på lang sikt føre til at *Lillehammer kommune har en inkluderende praksis som gjør at barn og elever opplever mestring sammen med andre*. Kommunen uttrykte også i workshopen at uttrykket «*God nok som du er*» oppsummerer det målet kommunen har for sine barn og unge gjennom arbeidet med inkludering.

Status per høsten 2020

Som beskrevet innledningsvis i kapittelet, hadde Lillehammer kommune i utgangspunktet en annen inngang til pilotprosjektet, enn måten det er innrettet på i dag. Det framkommer både i intervju, samtaler med kommunen og i workshop at kommunen i løpet av 2020 har brukt mye tid på å finne en god innretning på pilotprosjektet, sett i lys av at de så seg nødt til å redusere antall tiltak som er med i pilotprosjektet. Både i forkant av, og underveis i workshopen, har det derfor vært et fokus på å finne ut hvilke tiltak kommunen skulle velge ut innenfor pilotprosjektet. Som beskrevet over ble disse altså redusert fra elleve overordnede tiltak til to sentrale tiltak knyttet til tverrfaglig samarbeid.

Per høsten 2020 har kommunen valgt hvilke skoler som skal delta i prosjektet, men det gjenstår å velge ut konkrete barnehager. Under workshopen kom kommunen fram til noen konkrete punkter de ønsker å jobbe videre med framover;

- hva kommunen ønsker å oppnå med teamene
- hva er grenseoppgangen mellom lavterskelteam og tverrfaglig team
- hvordan få teamene til å fungere optimalt på *alle* skoler og barnehager
- hva skal være innhold i det ene teamet vs. det andre
- hvordan kan de to teamene fungere godt sammen på skol

Kapittel 6: Steinkjer kommune

Steinkjer kommune har fått tilskudd for å prøve ut en modell hvor en PP-rådgiver er fysisk til stede i en utvalgt barnehage, skole og SFO for å jobbe mer forebyggende, før en eventuell henvisning sendes. Piloten legger vekt på barns medvirkning og skal blant annet jobbe med å styrke barns stemme i forebyggende arbeid slik at barn kan påvirke det tilbudet de får.

Om kommunen

Steinkjer kommune ligger i Trøndelag fylke, og er med sine 24 240 innbyggere en stor kommune (SSB, 2020). Kommunen har syv kommunale barnehager, tjuefire private barnehager, ti barneskoler, to ungdomsskoler og en privat skole.

1. januar 2020 ble Verran kommune og Steinkjer kommune slått sammen til nye Steinkjer kommune. I forbindelse med sammenslåingen ble den administrative organiseringen av kommunen revidert, og PPT er nå organisert i oppvekst- og utdanningsetaten, sammen med skole og barnehage. PPT er videre plassert under seksjon for forebygging. PPT har også virksomhetsoverdratt ansvaret for PP-tjenestene i Inderøy kommune.

Ifølge prosjektsøknaden og intervju med leder for PPT og pilotkoordinator, har kommunen i lengre tid hatt fokus på barns psykiske helse, relasjonsarbeid og inkluderende barnehage- og skolemiljø. Siden 2016 har Steinkjer jobbet med relasjonskompetanse blant ansatte i skole og barnehage, og kommunen deltar i Inkluderende barnehage- og skolemiljø (IBSM).

Beskrivelse av piloten

Under presenteres de ulike elementene av piloten i Steinkjer. Vi redegjør først kort for bakgrunnen for igangsetting av piloten og pilotens målgruppe, før vi gir en nærmere beskrivelse av hva piloten i Steinkjer innebærer.

Bakgrunnen for pilotprosjektet

Både i intervju med pilotkoordinatoren og leder for PPT, samt i workshop med ansatte i skolen og barnehagen, kom det tydelig fram at utgangspunktet for å starte opp piloten i kommunen er en erkjennelse av at *sårbarhetsfaktorer hos barn identifiseres ofte for sent*. Dette kan føre til at mange barn får en skjev utvikling. Det er mange barn som har spesialpedagogiske tiltak og

spesialundervisning, og behovet for ekstra innsats identifiseres ofte ikke før langt ute i barneskolen. Sen identifisering kan medføre vansker for barn med å fungere i barnehage og skole. De får dermed ikke ta del i det ordinære tilbudet i barnehage og skole på lik linje med andre barn. Ifølge enhetsleder i PPT har Steinkjer kommune allerede testet ut en modell i skolen for å fange opp barn tidligere, som de opplever å ha gode erfaringer med. Nå ønsker de å teste ut å fange opp barn enda tidligere, i barnehagealder.

PPT i kommunen opplever også at de *mangler en felles praksis for hvordan de kan identifisere de sårbare barna*, og ser behov for å jobbe med det.

Det har videre vært et ønske om *å gå fra en forståelse av sårbarhet som en personlighetskarakteristikk til fokus på sårbarhets- og beskyttelsesfaktorer hos barn*. Med sårbarhetsfaktorer menes faktorer som er med på å gjøre et barn mer sårbart og dermed mer utsatt for skjevutvikling. Dette kan være faktorer knyttet til individet selv, til familien, jevnaldrende og miljøet en vokser opp i. Det er altså et ønske om å dreie fokus fra kun å se barnet til å se de ulike faktorene, inkludert miljøet, som spiller inn i barns mulighet til utvikling, mestring og læring.

Kompetansen har også vært knyttet til enkeltbarn framfor mer systemisk og varig kompetanse i barnehagene, PPT og øvrig hjelpeapparat. Det er derfor behov for mer systematisk og helhetlig arbeid med inkludering.

På grunn av at PP-tjenesten i Steinkjer har virksomhetsoverdratt PP-tjenestene i to kommuner, har det vært mye fokus på intern organisering i en periode. Nå hadde PP-tjenesten ønske om å rette sitt arbeid utover, mot barnehager og skoler, og teste ut hvordan de kan organisere seg annerledes for å jobbe tettere på barn og unge.

Målgruppe: Målgruppen for piloten i Steinkjer er *alle barn 5-7 år i Byafossen barnehage og ved Byafossen skole, samt barna i SFO (1.-3. klasse)*. Innenfor prosjektperioden er målgruppen alle barna som går siste år i barnehagen og første år på skolen samt SFO i den utvalgte skolen og barnehagen.

Kommunen har bevisst valgt ut én barnehage, én skole og tilhørende SFO for å teste ut tiltakene. Barnehagen og skolen er samlokalisert i ett læringsssenter, og pilotkoordinator og enhetsleder i PP-tjenesten tror at denne samlokaliseringen kan legge ekstra godt til rette for prosjektet. Etter prosjektperioden håper kommunen at de skal kunne rulle ut tilnærmingen i de andre barnehagene og skolene i kommunen. Grunnen til at de har valgt ut akkurat denne aldersgruppen, er dels å fange opp sårbare barn tidligere, men også å støtte i den kritiske overgangen mellom barnehage og skole.

Både ansatte i kommunen (barnehage, skole, SFO og PPT) og foreldrene anses å være viktige aktører for å lykkes med å nå pilotens arbeid, noe som innebærer at mye av arbeidet i piloten skal rettes mot ansatte og foreldre.

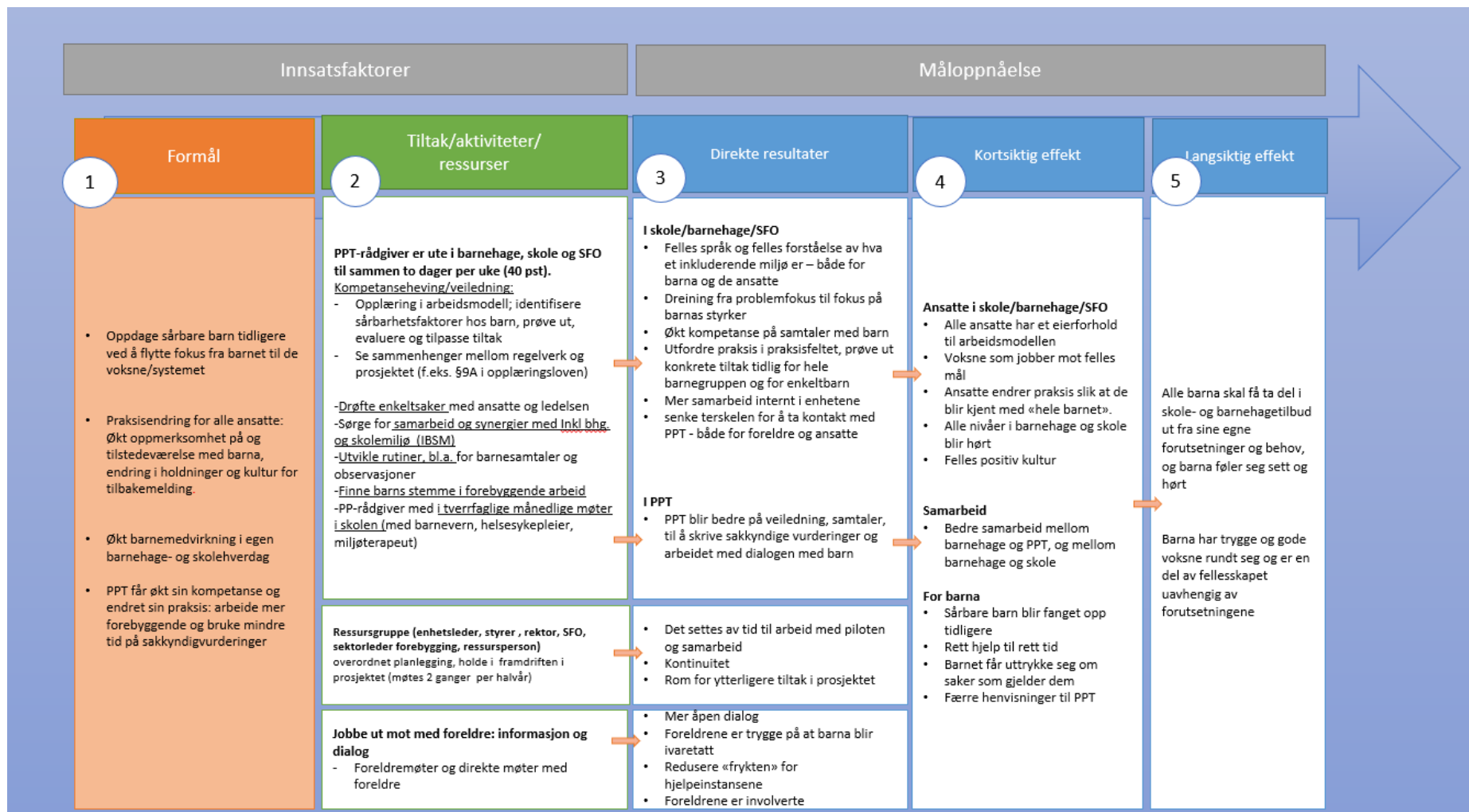
Organisering: Tilskuddsmidlene fra Udir benyttes til en pilotkoordinator i 40 prosent stilling. Stillingen besittes av en PP-rådgiver fra PPT i Steinkjer kommune. Piloten har også en ressursgruppe som består av enhetsleder for PPT, styrer i barnehagen, rektor ved skolen, samt pilotkoordinator. Det er bestemt at PP-rådgiver skal være med i tverrfaglige møter på skolen, månedlige møter mellom barnevern, helsesykepleier og miljøterapeut.

Resultatkjede

I Figur 6.1 under gir vi en forenklet fremstilling av de viktigste elementene i piloten. Resultatkjeden angir, i kolonner fra venstre mot høyre, dens formål, tiltak/innsats, resultater på kort og lengre sikt. I teksten som følger videre, gir vi en mer utfyllende beskrivelse av disse elementene. Beskrivelsen er basert på tilskuddssøknaden, intervju med leder for PP-tjenesten og pilotkoordinator samt en workshop med sentrale aktører i piloten¹³.

¹³ I workshop 21.09.20 deltok enhetsleder PPT og ressursperson/ped.psyk.rådgiver. I tillegg deltok: Fra Byafossen skole: rektor, inspektør/SFO-leder, kontaktlærer 1.trinn, miljøterapeut og fagarbeider skole og SFO. Fra Byafossen barnehage deltok fungerende styrer og ped.leder.

Figur 6.1 Barns medvirkning og PP-rådgiver tett på i Steinkjer kommune



Formål

Formålet med piloten er å *oppdage sårbare barn tidligere ved å flytte fokus fra barnet til de voksne/systemet*. Etersom mange barn fanges opp for seint, er det behov for mer systematisk arbeid for at alle ansatte lærer seg å fange opp sårbare barn tidligere. Gjennom en metode som inkluderer barnemedvirkning, ønsker piloten å identifisere sårbare barn tidligere, helst i barnehagen. Pilotarbeidet skal føre til en *praksisendring for alle ansatte i barnehage, skole og SFO: Økt oppmerksomhet på og tilstedeværelse med barna, endring i holdninger og kultur for tilbakemelding i kollegiet*. Endringene prosjektet ønsker å se i ansattes holdninger er knyttet til synet på barn og barns muligheter i fellesskapet.

Praksisendringen skal skje på alle nivåer av ansatte rundt barnet, og skal innebære økt tilstedeværelse og sensitivitet overfor barnet. Piloten bygger videre på arbeid med relasjonskompetanse, som har vært en satsing i kommunen. Endringene skal blant annet skje gjennom økt samarbeid for å bli trygge sammen og med hverandres praksis, og for å kunne utnytte hverandres ulike kompetanser. Samarbeidet skal styrkes både mellom ansatte innenfor barnehage og innenfor skole, og mellom barnehage og PPT og mellom skole/SFO og PPT. I workshopen snakket deltakerne om at «man blir best i lag». Gjennom økt samarbeid med PPT, skal ansatte i skole og barnehage bli tryggere på inkluderingsarbeidet knyttet til barna.

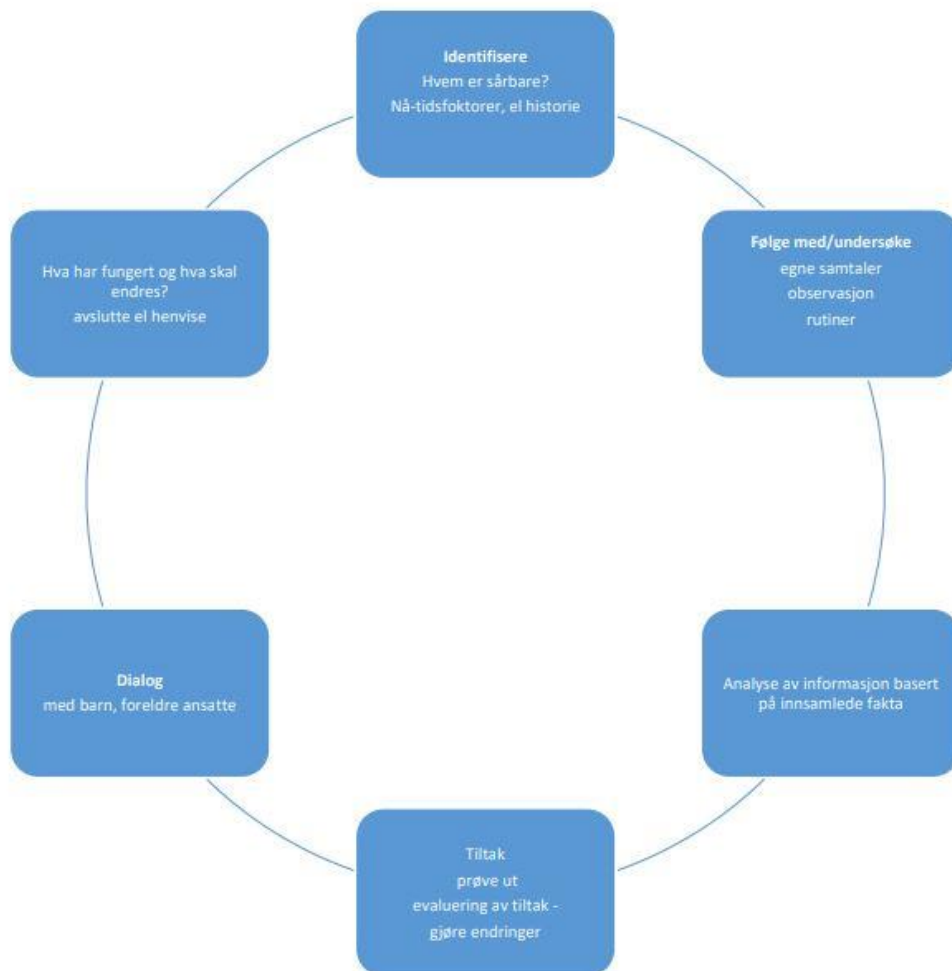
Kommunen ønsker også å bruke piloten til å *øke barns medvirkning i egen barnehage – og skolehverdag*. Gjennom barnesamtaler og medvirkning kan de voksne få mer innsikt i sårbarhetsfaktorer hos barna og tilpasse tilbudet barna får innenfor det ordinære tilbudet.

I tillegg til å endre praksis i skole, barnehage og SFO, er det også et mål at piloten skal bidra til at *PPT får økt sin kompetanse og endret sin praksis: arbeide mer forebyggende og bruke mindre tid på sakkyndigvurderinger*. PPT ønsker å ta med erfaringer fra prosjektet inn i sitt øvrige arbeid.

Tiltak/aktiviteter/ressurser

Tiltakene i piloten er hovedsakelig knyttet til pilotkoordinatoren, som er PP-rådgiver og ansatt 40 prosent i prosjektet. Hovedtiltaket er at **PP-rådgiver er ute i barnehage, skole og SFO til sammen to dager per uke (40 prosent)**. PP-rådgiver skal jobbe tett med ansatte og barn i enhetene, og være med i møter og undervisning og fellesteam med de ansatte. PP-rådgiver skal i hovedsak drive *kompetanseheving/veiledning* av ansatte. Kompetansehevingen består først og fremst av opplæring i *en arbeidsmodell*, se Figur 6.2 under.

Figur 6.2 Arbeidsmodell over kompetanseheving i Steinkjer



Modellen er beskrevet på følgende vis i pilotprosjektets plan:

«Barnehage, skole og SFO vil sammen med ressurspersonen anvende modellen i hverdagen. Modellen består av 6 punkter og danner grunnlaget for et forebyggende arbeid i møte med barn som strever med eksempelvis læring og eller sosial fungering:

1. Identifisere hvem de sårbare barna er, og finne ut om det er utfordringer som har oppstått nylig, eller om dette er utfordringer som har fulgt barnet.
2. Følge med og undersøke. Gjennomføre observasjoner og samtaler med barna, la barnet uttrykke seg på den måten barnet ønsker. Gå gjennom barnehagens/skolen rutiner sammen med de ansatte. Er det rutiner eller regler i barnehagen/skolen som gjør at barnet får ekstra utfordringer? Hva kan gjøres med dette?
3. Analysere den informasjonen man har fått fra alle parter og prøve ut nye, andre måter å arbeide på
4. Prøve ut tiltak i praksis, gjøre eventuelle endringer hvis nødvendig
5. Samtale med barnet. Hva tenker og føler barnet nå? Er noe blitt bedre, verre annerledes? Samtale med foreldre og ansatte

6. *Hva har fungert? Hvilke tiltak skal man fortsette med? Er det fortsatt nødvendig med en henvisning til PPT?»*

Ved å ta i bruk denne modellen skal de ansatte i skole, barnehage og SFO blant annet lære å *identifisere sårbarhetsfaktorer hos barn, prøve ut, evaluere og tilpasse tiltak*. Første del av arbeidsmodellen er å gjenkjenne sårbarhetsfaktorer hos barn. Opplæringen i dette skal blant annet skje ved å bruke observasjon og at PP-rådgiver modellerer samtaler med barn. De ansvarlige for implementeringen av piloten legger vekt på at for å få til en praksisendring må denne forankres, framfor å bli implementert. De ønsker å få til praksisendring gjennom samskapt læring, som er en arbeidsform der «en skaper felles møteplasser, gir rom for dialog og kan gjennom felles problemavklaring for felles handling som så videreutvikles gjennom refleksjon både «internt» og eksternt»¹⁴. Arbeidsmodellen skal slik forankres gjennom samskapning.

Som en del av kompetansehevingen skal også PP-rådgiver bistå ansatte i barnehage, skole og SFO i å *se sammenhenger mellom regelverk og prosjektet (§9A i opplæringsloven, overordnet del i læreplan, barnehageloven)*. Vi oppfatter at Steinkjer kommune ønsker å bruke piloten til å gå dypere inn i og oppfylle krav som allerede ligger i lovverk og læreplan som gjelder inkludering, og det å se og fange opp barn.

I tillegg til å drive kompetanseheving og veiledning for ansatte i skole, barnehage og SFO, skal piloten også være et utviklingsarbeid for PPT: Gjennom å være til stede i barnas barnehage- og skolehverdag, skal PP-rådgiver *jobbe med å finne barns stemme i forebyggende arbeid bl.a. gjennom tilrettelagte samtaler med barnet*.

Ved å være utplassert i skole, barnehage og SFO, er PP-rådgiver tettere på praksis, og kan derfor bistå med å *diskutere enkeltsaker med ansatte og ledelsen*. Den utvalgte skolen og barnehagen er også med i prosjektet Inkluderende barnehage og skolemiljø (IBSM), og *PP-rådgiver skal sørge for samarbeid og synergier med IBSM*.

Utvikle nødvendige rutiner, blant annet for barnesamtaler og observasjon. Dersom det er behov kan det være aktuelt å utvikle rutiner for foreldresamarbeid, eventuelt revidere og forbedre eksisterende rutiner.

PP-rådgiver skal også være med i *tverrfaglige samarbeid i skolen, som er månedlige møter mellom barnevern, helsesykepleier og miljøterapeut*. I disse møtene diskuteres drøftingssaker meldt inn fra skolen, men også foresatte. Sakene gjelder ofte enkeltbarn, men kan også gjelde hele elevgrupper. Piloten ønsker også å jobbe mer tverrfaglig i barnehagen, men har foreløpig ingen tiltak rettet inn mot dette. De anser helsesykepleier som en viktig samarbeidspartner, men hun/han er foreløpig ikke koblet på prosjektet.

I forbindelse med piloten er det også opprettet **en ressursgruppe bestående av enhetsleder PPT, styrer i barnehagen, rektor ved skolen, SFO-leder samt PP-rådgiveren**. Ressursgruppen skal drive *overordnet planlegging og holde i framdriften i prosjektet*. Gruppen skal møtes jevnlig (ca. to ganger per halvår).

¹⁴ Steinkjer kommune (2020): Plan 2019 – 2022. Pilot «Inkluderende og bedre tilpasset pedagogisk praksis. «Tett på».

Piloten skal også **jobbe ut mot foreldrene, gjennom foreldremøter og direkte møter med foreldre**, for å informere dem om hvordan skolen og barnehagen jobber med barna, og for å åpne for mer dialog med foreldrene.

Resultater og effekter

Vi ser først på forventede resultater av hovedtiltaket i piloten, som er at *PP-rådgiver er ute i barnehage, skole og SFO*. På kort sikt er PP-rådgivers tilstedeværelse samt kompetanseheving/veiledning av ansatte, ventet å gi *et felles språk og en felles forståelse av hva et inkluderende miljø er – både for barna og de ansatte*. I dette ligger blant annet en *dreining bort fra et problemfokus, og mot et fokus på barnas styrker*. Denne tilnærmingen tar utgangspunkt i at det ligger mer potensiale i å jobbe med barnas muligheter, enn å jobbe med utfordringene. For å lykkes med et slikt styrkebasert fokus, må man få til en mer utforskende kultur, der man søker etter og tar utgangspunkt i barnas potensiale. Kompetanseheving og anvendelse av arbeidsmodellen skal også føre til at arbeidsmodellen blir innarbeidet, og at de ansatte får en felles forståelse av hvordan man identifiserer de sårbare barna. Dette arbeidet skal bidra til at *personalet får en felles policy og tilnærming til arbeidet med å inkludere barna*. Gjennom samskapt læring skal de ansatte få *økt kompetanse på samtaler med barn*. Utplasseringen av PP-rådgiver og kompetansehevingen skal *utfordre praksis i praksisfeltet* og føre til at skolen og barnehagen *prøver ut ulike konkrete tiltak tidlig for hele barnegruppen og knyttet til enkeltbarn*.

PP-rådgivers tilstedeværelse og tid avsatt til inkluderingsarbeid skal også føre til *mer samarbeid internt i enhetene* og gi rom for erfaringsdeling og konkret refleksjon i fellesskap – der og da. Det at PP-rådgiver er til stede i barnehage og skole, er også forventet å *senke terskelen for å ta kontakt med PPT – både for foreldre og ansatte*.

I tillegg til resultater for skolen, barnehagen og SFO er det også en forventning om at PP-rådgivers utplassering i enhetene skal føre til resultater for PPT, nemlig at *PPT blir bedre på veiledning, samtaler, til å skrive sakkyndige vurderinger og arbeidet med dialogen med barn*.

Et annet tiltak er opprettelsen av *ressursgruppen*. Ettersom ressursgruppen består av lederne for de involverte enhetene, innebærer dette *lederforankring av piloten*. Det er en forventning om at ressursgruppen sørger for at *det settes av tid til å jobbe med piloten og samarbeid internt*. Forankringen på ledernivå skal også føre til *kontinuitet*, dvs. at arbeidet som blir lagt ned i pilotarbeidet videreføres når prosjektfasen er over. Ved at piloten har en slik ressursgruppe, skal det også gi *rom for ytterligere tiltak i prosjektet*, det vil si at lederne kan frigi ressurser dersom det skulle være behov for det.

Informasjon ut mot foreldrene slik at de er godt informerte om tiltak i skole og barnehage, er forventet å føre til *mer åpen dialog* med foreldrene. Økt kommunikasjon med foreldre, er ventet å føre til at *foreldrene er trygge på at barna blir godt ivaretatt*. PP-rådgivers tilstedeværelse i skolen og barnehagen, samt kommunikasjon med foreldrene om arbeidet i piloten, skal også bidra til å *redusere «frykten» for hjelpeinstansene, deriblant PPT*. Slik er det forventet at piloten skal bidra til at *foreldrene er mer involverte*.

Resultatene skal igjen føre til effekter på kort sikt. Vi ser først på forventede effekter for ansatte i skole/barnehage og SFO. Kompetansehevingen som følger av PP-rådgivers veiledning og tilstedeværelse på enhetene, skal i neste omgang føre til at *alle ansatte har et eierforhold til*

arbeidsmodellen og til voksne som jobber mot felles mål. Økt kompetanse om samtale med barn, skal også føre til at ansatte endrer praksis slik at de blir kjent med «hele barnet». Økt samarbeid innad i enhetene, er forventet å føre til at alle nivåer i barnehage og skole blir hørt. Økt samarbeid internt, og arbeid med å jobbe inkluderende både mot barn og voksne, skal igjen føre til at det utvikler seg en felles positiv kultur. Det er også ventet at piloten skal føre til bedre samarbeid mellom barnehage og PPT, og mellom barnehage og skole, gjennom møtepunktene for lederne i ressursgruppen.

Endringene i de ansattes kompetanse og praksis, og økt samarbeid mellom PPT, barnehage og skole, er forventet å føre til endringer for barna. For det første *at sårbare barn blir fanget opp tidligere*, både fordi ansatte har fått økt kompetanse til å gjenkjenne sårbarhetsfaktorer og til å «se hele barnet», og gjennom økt samarbeid mellom instansene. Slik er det også forventet at barna får *«rett hjelp til rett tid»*. Det er også ventet at kompetanseheving, med vekt på samtale med barn, skal resultere i økt barnemedvirkning slik at *barna får uttrykke seg om saker som gjelder dem*, slik at barna har påvirkning på det pedagogiske tilbudet de får i barnehagen/skolen/SFO. Tidligere identifisering av sårbare barn og tilpassete tiltak, skal også føre til *færre henvisninger til PPT*.

De kortsiktige effektene skal igjen resultere i *langsiktige effekter*. I workshopen kom gruppen fram til at pilotprosjektet har to forventede langsiktige effekter. For det første *at barna skal få ta del i skole- og barnehagetilbud ut fra barnets egne forutsetninger og behov, og at de føler seg sett og hørt*. For det andre *at barna har trygge og gode voksne rundt seg og er del av fellesskapet uavhengig av deres forutsetninger*.

Status per høsten 2020

Det framkommer i intervjuer og workshop at kommunen følger framdriftsplanen som presentert i søknaden. Steinkjer kom i gang med implementeringen av pilotprosjektet i januar 2020. PP-rådgiver begynte da å være fysisk til stede hver uke i utvalgt barnehage, skole og SFO. Videre startet PP-rådgiver arbeidet med å sette de ansatte i skole og barnehage inn i arbeidsmodellen og dens første steg, som handler om å identifisere sårbarhetsfaktorer hos barn, blant annet gjennom å gjennomføre en god samtale med barn. Grunnet nedstengingen som fulgte av Covid-19 spredningen i samfunnet, stoppet det påbegynte arbeidet ute i barnehage og skole opp i mars. Etter sommeren har det imidlertid startet opp igjen.

Siden sommeren har PP-rådgiver vært til stede ukentlig i elev- og barnegruppene sammen med pedagogene i både barnehage og skole. Prosjektet har jobbet med å få på plass tidsplan for når pilotkoordinatoren er til stede på enhetene hver uke, og har satt opp faste møtepunkter med personalet både på skolen og i barnehagen utenfor arbeidet i barne- og elevgruppene annenhver uke.

Når det gjelder foreldrevolvering, har pilotkoordinatoren vært til stede på foreldremøter i barnehagen for å informere om prosjektet, sårbarhetsfaktorer, PPT, og at de kan kontakte henne direkte. På skolen har foreldrene blitt informert om prosjektet av kontaktlærer, og pilotkoordinatoren skal være med på foreldremøte neste halvår.

Prosjektet har også jobbet opp mot IBSM-prosjektet, og har i samarbeid med dem gjennomført et webinar om sårbarhetsfaktorer.

Planen framover er å fortsette å involvere foreldre gjennom foreldremøter, involvere personalet gjennom personalmøter og å drive kompetanseheving i bruk av arbeidsmodellen. De har også lagt en

plan for hvordan de kan finne felles møtepunkter for de ansatte i skole og barnehage, som har vist seg å være en utfordring. I samarbeid med IBSM skal pilotprosjektet også arrangere et webinar med fokus på kompetanseheving og regelverk.

Kapittel 7: Pilotene sett under ett

I dette kapittelet peker vi på likheter og forskjeller mellom pilotene når det gjelder vinklinger, fokusområder og kjennetegn ved arbeidet så langt. Vi vil også vise en enkel oversikt over pilotene i tabellform.

Hovedinntrykket på tvers av pilotene er at framdriften til pilotene er omtrent som forespeilet i søknadene. Noen pilotkoordinatorer oppgir at det har vært mindre forsinkelser i forbindelse med nedstengningen av samfunnet pga. korona-pandemien. Lillehammer kommune har i tillegg brukt noe tid på å beslutte hvilke tiltak de skulle gå videre med innenfor piloten, ettersom søknaden skisserte opp flere mulige tiltak. Dette ble besluttet medio oktober.

I Tabell 1 nedenfor gir vi en kortfattet oversikt over de ulike pilotene. Her oppsummeres pilotenes målgruppe, mål, tiltak og hvorvidt tiltakene nylig har startet opp eller om det er en videreutvikling av eksisterende tiltak.

Tabell 1: Enkel oversikt over pilotene

	Målgruppe	Mål	Tiltak	Oppstart/ Videreutvikling
Lillehammer	Elever og barn i tre utvalgte skoler og to barnehager	Videreutvikle og forske på om igangsatte tiltak realiserer målene for inkludering og tidlig identifisering og iverksetting av tiltak	Tverrfaglig samarbeid: <ul style="list-style-type: none"> • Tverrfaglig team for både barnehage og skole • Lavterskelteam i skole 	Videreutvikling
Rælingen	Alle barna i tre ressursbarnehager	Videreutvikle tre ressursbarnehager som inkluderende arenaer Gjennom ansattes holdninger, faglige kompetanse og praksis skal alle barna i ressursbarnehagene oppleve tilhørighet, fellesskap, medvirkning og et inkluderende miljø	<u>Ytre tiltak:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Videreutvikle tre ressursbarnehager. Styrket bemanning • Prosjektkoordinator i PPT. Har prosjektgruppe med barnehagene • Kompetanseheving og videreutvikling av systematisk tverretattlig samarbeid med PPT, helsestasjon, tjenestekontor og flyktningetjeneste <u>Indre tiltak:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsgrupper i hver barnehage • Observasjon og utprøving av spesifikke tiltak i barnehagene, løpende evaluering og erfaringsdeling • Definere felles retningslinjer for arbeidsmetodikk for inkluderende praksis • Foreldreinvolvering 	Videreutvikling
Steinkjer	Barnehage, skole, SFO	PPT skal jobbe forebyggende (før henvisning sendes) for å utgjøre en forskjell for barn og unge med særskilte behov	<ul style="list-style-type: none"> • PP-rådgiver utplassert i barnehage, skole og SFO • Ressursgruppe • Pilotkoordinatoren: veiledning, organisasjonsutvikling og samtaler som en del av kartlegging før en ev.henvisning til PPT 	Oppstart

Målgruppe	Mål	Mål	Tiltak	Oppstart/ Videreutvikling
Vanylven	Barnehage og skole	Nye måter å organisere tjenestene på, og få kompetansen i PPT tettere på barnehage og skole - for en mer inkluderende praksis i barnehage, skole og SFO.	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagogisk rettleidingstjeneste - Ressurspedagoger rekruttert fra og utplassert i 2 kommunale barnehager og 3 skoler • Etablering av Familie- og læringssenter - Utvikling av et tverrfaglig samarbeid - Består av pedagogisk rettleidingstjeneste, Helsestasjon, Ungdom og fritid og ambuleringstøtteam/arbeidsmetode 	Oppstart
Dovre og Sel	Elev og barn i to barneskoler, SFO, én ungdomsskole og to barnehager (tilsvarende alle i kommunen)	<p>Videreutvikling av Dovremodellen</p> <p>Inkludering i praksis, både sosialt og faglig</p> <p>Utvikle et systematisk og forskningsbasert arbeid i alle involverte tjenester i kommunen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utvikle og ta i bruk kvalitetskriterier for god og inkluderende praksis i voksenrollen, selvevaluering • Tilstedeværelse fra PPT på skole, SFO og barnehage én dag i uken • Pilotkoordinator i PPT, eksterne veiledere • Utvikle lederrollen i kommuneledelsen • Rutiner for økt foreldreinvolvering 	Videreutvikling av Dovremodellen i alle skoler og barnehager i Dovre

Ulikt utgangspunkt og ulik bredde

Det er en rekke ulikheter mellom pilotene. Det varierer for eksempel *hvorvidt kommunene bygger videre på igangsatte modeller for inkluderingsarbeid* som så videreutvikles, utbygges eller «raffineres» gjennom piloten. Dette gjelder Dovre kommune, som videreutvikler Dovremodellen, og Rælingen kommune, som bygger videre på ressursbarnehager som ble etablert før piloten, og Lillehammer kommune som viderefører arbeidet med tverrfaglige team og lavterskelteam. De andre kommunene har i større grad satt i gang med et nybrottsarbeid.

Det er videre stor grad av ulikhet mellom pilotene i *hvor omfattende pilotarbeidet er*. Mens noen piloter har valgt ut spesifikke tjenester og enheter som involveres, arbeider andre piloter mer kommuneomfattende. Rælingen kommune er et eksempel på en av pilotene som har valgt ut et nokså avgrenset innsatsområde. Her har man satset på ett tjenestetilbud (barnehager) og utvalgte enheter (tre ressursbarnehager). I Steinkjer jobber man både med skole- og barnehagesektoren, men man har valgt å satse i det små ved å inkludere kun én skole, én SFO og én barnehage. Andre piloter, slik som Vanylven kommune, inkluderer alle skoler, SFO og barnehager, i tillegg til at en rekke andre tjenester involveres, for eksempel kultursektoren og helsesektoren. Sistnevnte pilot handler dessuten også om en større omorganisering av tjenestetilbudet. Videre er det sannsynlig at kommunenes størrelse vil påvirke kompleksiteten i pilotarbeidet. Et kommuneomfattende prosjekt i en stor kommune, vil for eksempel involvere flere aktører enn et kommuneomfattende prosjekt i en liten kommune. Den varierende bredden mellom pilotene, kan sies å gi ulike forutsetninger både for hvordan man må legge opp arbeidet, og hvor rask framdrift man får. Vi har foreløpig lite kjennskap til hvordan pilotenes bredde har påvirket framdriften. Det er imidlertid ikke overraskende dersom bredt anlagte piloter, som inkluderer flere tjenesteområder og omorganiseringer av tjenester, vil bruke noe lenger tid enn andre før det praktiske arbeidet ute på enhetene er godt i gang.

Vektlegging av organisatoriske og strukturelle forhold

Et utpreget fellestrekk ved pilotene er at man har *brukt mye tid på å få på plass de organisatoriske og strukturelle aspektene* ved pilotarbeidet. Man har for eksempel arbeidet med å rekruttere pilotkoordinatører og andre sentrale aktører, gjennomført interessentanalyser og jobbet med å nedfelle ansvarsstrukturer. Pilotkoordinatørene oppgir dessuten å ha jobbet mye med å *involvere de nødvendige samarbeidspartene* i kommunen. Man ser behov for å forankre arbeidet godt, både på tvers av tjenesteapparatet, i styringslinja i kommunen, hos den enkelte ansatte og blant foreldre. Dette har handlet om å gi tilstrekkelig informasjon om pilotarbeidet; om innholdet i, hensikten med og om de forventede resultatene av piloten. Videre har forankringsarbeidet handlet om å gi samarbeidsparter rom for medvirkning i og et eierskap til pilotarbeidet. Flere piloter oppgir at det er et stort behov for å prioritere forankringsarbeid fordi piloten innebærer store endringer. Noen forteller også at det har vært utfordrende å få med seg alle på dette endringsarbeidet, og at det derfor er nødvendig å ta seg god til dette aspektet.

Foruten å arbeide med å skape velvilje til deltakelse i og prioritering av pilotarbeidet, er det et fellestrekk at pilotene har brukt mye tid på å diskutere og å *skape enighet mellom de involverte partene om inkluderingsbegrepet*. Man har diskutert hva som ligger i det og hvordan de ansatte skal utøve inkluderende praksis. Disse diskusjonene har blitt sett på som en nødvendig del av den første fasen av piloten, men vil på mange måter også fortsette inn i de neste fasene av arbeidet.

Ettersom pilotene også handler om kompetanseheving- og overføring, og å forbedre samarbeidsrelasjoner, har pilotene også vektlagt å få på plass samarbeidsstrukturer og rutiner som muliggjør dette. Flere av pilotene arbeider fortsatt med å utvikle slike strukturer og rutiner. Dette kan også sees på som en del av pilotenes tiltaksarbeid, jf. resultatkjedene beskrevet tidligere i rapporten.

Forskning om skoleendring tyder på at det er viktig å prioritere involvering og å invitere til felles refleksjoner, slik pilotene ser ut til å ha gjort. Burner (2018) viser for eksempel til at det å anerkjenne ikke bare utfordringene ved endringen, men også usikkerhetene og motsigelsene som endringene bringer med seg, er viktig for effektiv skoleendring. Videre viser han til at det også er viktig å stole på de ansattes profesjonelle utvikling, å tilby støtte gjennom endringene og å tilbringe nok tid i reflekterende miljøer for å oppnå en felles forståelse for endringene. Roald (2010) viser til at det å skape trygge miljøer der det er lov å feile, som involverer bredt og der kvalitetsutviklingen sees på som en læringsprosess, er premisser som er viktige for å lykkes med kvalitetsutvikling i skolen. Tilsvarende legger fagfornyelsen i grunnopplæringen en sterk vekt på profesjonsfellesskapet og de kollektive prosessene. Forskning tyder nettopp på at kvaliteten på lærerens arbeid i stor grad formes av det fellesskapet lærerne er en del av på skolen (se for eksempel Tronsmo, 2020).

Systematikk, kollektivitet og ressursperspektiv i inkluderingsarbeidet

Selv om hovedgrepene ved hver pilot ble beskrevet i søknadene til Udir, har mye av arbeidet i den innledende fasen handlet om å utvikle de spesifikke tiltakene. Dette gjelder alle pilotene i større eller mindre grad. Det har handlet om å avgrense og definere hva piloten skal arbeide med, og å bli enige om egnede virkemidler og verktøy. Her har noen av pilotene fortsatt et utviklingsarbeid foran seg. For eksempel er det flere piloter som ønsker å jobbe med foreldreinvolvering, men som ikke helt har avgjort på hvilken måte dette skal gjøres. En av utfordringene i workshopene for tilnærmet alle pilotene har vært å konkretisere hvilke tiltak de har satt i gang, og å definere hva som er tiltak. Vi vurderer at de som er involvert i pilotene er fagpersoner med god kjennskap til kunnskapsutviklingen på feltet, men til tross for dette har det vært utfordrende å konkretisere hva inkludering betyr og hva det konkret vil si å være «tettere på» i akkurat deres kommune og deres pilot.

Av andre mer innholdsmessige fellestrekk ved pilotene, registrerer vi at flere av pilotene beskriver hvordan de vil bevege seg i retning av et mer systemisk inkluderingsarbeid. Man ønsker at inkluderingskompetansen skal være god i tjenesteapparatet som sådan, og verken knyttet kun til enkeltfunksjoner/-posisjoner i tjenesteapparatet eller være samlet omkring enkeltbarn. Man ønsker å bygge opp en mer varig kompetanse som gjennomsyrrer tjenestene og enhetene. Sagt med andre ord handler det om en generell kompetanseheving av involverte tjenester og aktører.

Vi ser også at flere piloter er opptatt av å utvikle en systematikk i tiltaksarbeidet. For eksempel er man opptatt av å teste ut ulike type tiltak eller metoder i praksisarbeidet, at erfaringene med dette arbeidet evalueres og at man så tilpasser tiltakene/metodene ut fra disse erfaringene. Flere understreker dessuten at valgene om arbeidsmåter o.l. skal være kunnskapsbaserte, altså basert på forskning om hva man vet skaper gode forutsetninger for inkludering.

Et annet trekk som går igjen ved noen av pilotene, er at man har en klar ambisjon om å gå bort fra en vektlegging av problemer ved enkeltbarn og over til en praksis som legger vekt på å se barnas styrker, ressurser og muligheter. Én av pilotene, Steinkjer kommune, uttrykker for eksempel at de ønsker å gå

fra en forståelse av sårbarhet som en personlighetskarakteristikk til å rette oppmerksomheten mot sårbarhetsfaktorer og beskyttelsesfaktorer hos barn.

Et siste fellestrekk vi vil peke på i denne omgang, er at pilotene er opptatt av å redusere omfanget av vedtak om spesialpedagogisk hjelp. Vi forstår det slik at man ved å øke kompetanse, øke de ansattes sensitivitet for barns behov og gjennom mer kontakt på tvers av tjenester og aktører, har til hensikt å identifisere hjelpebehov tidlig. Intensjonen er altså å styrke det allmennpedagogiske tilbudet til alle barn, i tillegg til tidlig identifisering og riktig innsats, som skal virke forebyggende og redusere behov for spesialundervisning og spesialpedagogiske tiltak. Et slikt perspektiv er forståelig, og kan sies å være i tråd med intensjonene i Meld. St. nr. 6. Samtidig bør man være oppmerksom på at fokuset på å redusere spesialpedagogiske vedtak, ikke overskygger behovet enkelte barn har for spesialundervisning. Når målet er å redusere behov for spesialpedagogiske tiltak, med hovedfokus på å styrke det allmennpedagogiske gjennom ulike tiltak, kan det være hensiktsmessig å samtidig ha et reflektert forhold til hva det spesialpedagogiske tilbudet skal være og på kvaliteten på dette tilbudet.

Litteratur

Barneombudet (2017): *Fagrapport: Uten mål og mening?* Hentet fra:

<https://www.barneombudet.no/vart-arbeid/publikasjoner/uten-mal-og-mening-om-spesialundervisning-i-norsk-skole>

Burner, T. (2018). *Why is educational change so difficult and how can we make it more effective?* Forskning og forandring. 1 (1), 122–134. Hentet fra: <https://doi.org/10.23865/fof.v1.1081>

Krokstad, Inger E. (2014): *Rommet som den tredje pedagog i tre Reggio Emilia-inspirerte barnehager* (Masteroppgave), NTNU, Trondheim. Hentet fra: https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2442147/MEST_Inger%20Elisabeth%20Krokstad.pdf?sequence=1

Kunnskapsdepartementet. (2019). Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og (Meld. St. 6 (2019–2020)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/>

NOU 2019:3: *Nye sjanser - bedre læring. Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp*, Oslo: Kunnskapsdepartementet

Nordahl, Thomas m.fl.: *Inkluderende fellesskap for barn og unge; Ekspertgruppen for barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging* (2018), Bergen: Fagbokforlaget

Nordahl og Misund: *Læring gjennom mestring – skoggruppemetoden* (2009), Sebu forlag

Roald, K. (2010). *Kvalitetsvurdering som organisasjonslæring mellom skole og skoleeigar*. (Doktoravhandling) Universitetet i Bergen. Hentet fra: <http://bora.uib.no/handle/1956/3849>

Statistisk sentralbyrå (SSB) (2020, 21. oktober). Hentet fra <https://www.ssb.no/kommunefakta>

Statistisk sentralbyrå (SSB) (2020, 21. oktober). Hentet fra <https://www.ssb.no/klasse/klasseklassifikasjoner/115>

Tronsmo, Eli (2020): *Læreplanen og profesjonsfellesskapet*, Utdanningsnytt.no. Hentet fra: <https://www.utdanningsnytt.no/fagartikkel-fagfornyelsen-laereplanverk/laereplanen-og-profesjonsfellesskapet/246128>

Utdanningsdirektoratet (2020): *Overordnet del - verdier og prinsipper for grunnopplæringen, Pkt 3.5 Profesjonsfellesskap og skoleutvikling*. Hentet fra: <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/>

Utdanningsdirektoratet (2020): *Rammeplan for barnehagen, kapittel 7: Barnehagen som pedagogisk virksomhet*. Hentet fra: <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan/>



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap