

Arbejdsområde

DATO: 1.april 2015

Dansk Psykolog Forening har i oktober 2014 udarbejdet en analyse af beskæftigelsesmuligheder for psykologer på PPR-området.

Analysen er udarbejdet til brug for Psykologkampagnen, og har til hensigt at beskrive de lovgivningsmæssige, politiske, beskæftigelsesmæssige og forskningsmæssige forhold, der er bestemmende for udvikling og potentialer inden for PPR-området.

I det følgende afsnit kan du læse om PPR som arbejdsområde for psykologer. Det beskrives, hvad der kendetegner PPR som psykologarbejdsplads: organisering og arbejdsopgaver, forventninger fra samarbejdspartner, kolleger på området (antal/uddannelsesprofil) samt et oplæg til hvilket behov for kompetenceudvikling, der følger af de store ændringer på området.

PPR's organisering og opgavevaretagelse

Omdrejningspunktet for PPR har traditionelt været børn og unge med særlige behov¹. Som følge af henholdsvis struktur- og folkeskolereformen har PPR's opgaveportefølje imidlertid ændret sig betydeligt. Ikke mindst fordi begge reformer har betydet, at de kommunale PPR-enheder bidrager til implementeringen af øget inklusion i af børn, der tidligere ville været blevet ekskluderet fra den almene undervisning i folkeskolen.

Strukturreformen betød, at kommunerne fik det fulde myndigheds- og finansieringsansvar for hele socialområdet og specialundervisningsområdet. Samtidig fik man mulighed for at hjemtage regionale specialiserede socialtilbud og specialiserede tilbud, hvis disse var placeret i kommunen, hvilket mange kommuner har benyttet sig af². De strukturelle forandringer betød, at en del kommuner allerede før folkeskolereformen fokuserede på inklusion af elever med specielle behov, hvilket blev afspejlet i PPR's opgaveportefølje og krav om en nytænkning af arbejdsmetoder- og tilgange. Disse forandringer slog især igennem i mindre kommuner³.

Efter 2012 er der for alvor sket et skred i PPR's opgaveportefølje. PPR's arbejde rettes mange steder mod at understøtte den politiske målsætning om en inklusionsprocent på 96,0 i 2015⁴. Ændringen i folkeskolelovens afgrænsning af specialundervisning medfører, at PPR-psykologerne skal foretage færre vurderinger til afdækning af barnets behov for specialpædagogisk bistand eller specialundervisning. Denne forandring i rammevilkårene for PPR muliggør, at psykologer i PPR kan varetage flere opgaver, der understøtter inklusionsprocesserne.

Som følge af strukturelle ændringer, der blandt andet har givet kommunerne mere ansvar i forhold til specialundervisning og inklusionsdagsordenen, har PPR således fået bredere opgaveportefølje i forhold til at skabe læringsfællesskaber, der i højere grad kan rumme børn med specielle behov. Der er dog forskel fra kommune til kommune på i hvilken grad PPR inddrages i målsætningen om at skabe mere en mere inkluderende folkeskole. Nogle steder har PPR været en central og aktiv

¹ "Skolernes samarbejde – kortlægning af skolernes kontakt med kommunale forvaltninger og andre institutioner", SFI, 2011 (s. 135)

² http://www.regioner.dk/~media/intranet/Strategi%20og%20politik/Kommunalreform%20evaluering/Kommissorium_Social.ashx

³ "Mere viden om Diagnoser", Tine Basse Fisker, 2012 (s. 58,63)

⁴ "Om inklusion", Undervisningsministeriet, 2014 <http://inklusionsudvikling.dk/Tanker-bag-begreberne/Om-Inklusion>

medspiller, der har været tovholder på implementeringen af inklusionsvisionerne, mens PPR andre steder slet ikke er blevet inddraget.

PPR's placering i forvaltningen og graden af samarbejde med skoleforvaltningen, skoleledere og andre aktører på kommunens børne- og ungeområde varierer meget fra kommune til kommune. PPR's placering synes både at være en konsekvens af den traditionelle placering af enheden i kommunen samt de strategiske visioner for hvilke instanser PPR skal samarbejde med. PPR kan således høre under skoleforvaltningen, kommunens familiehus, sundhedsfremme, forebyggelse og særlig indsats eller børne- og ungeforvaltningen. Også navnet på PPR-enhederne varierer, hvilket også signalerer, at organisatorisk tilhørsforhold såvel som fagligt fokus er forskelligt hen over landet; nogle enheder hedder blot "PPR" eller "PPR-center", mens andre benævnes "Børne-Familieteamet/PPR", "Center for Børn og Ungerådgivning", "PPR og Sundhedspleje", "Rådgivningscentret", "Familieafdelingen", "PPR og Forebyggelse", "Center for Børn og Unge", "Børnekonsulentcenteret", "Tværgående Enhed for Læring", "Center for Børn og Voksne", "Center for Inklusion/PPR". Det illustreres i "*Dokumentationsprojektet om kommunernes omstilling til øget inklusion*" fra marts 2014⁵, at PPR's placering har stor indflydelse på hvilke opgaver man varetager, og i tråd hermed i hvor høj grad PPR inddrages i inklusionsprocesserne.

Fælles for alle PPR'er er dog, at man i overensstemmelse med KL's pejlemærker er begyndt at arbejde mere ydelsesorienteret og konsultativt for at understøtte skolelederens, læreres og pædagogers arbejde med inklusion. Fokus for psykologernes arbejde i den forbindelse sættes i stigende grad på kontekst og omgivelser frem for på det enkelte barn, hvilket afspejler en fremherskende målsætning i PPR om, at man først bør blive individfokuseret, når alle andre muligheder er udtømt. Status er således, at der i samtlige af de 12 repræsentative kommuner, som afdækkes i Dokumentationsprojektet, arbejdes med en konsultativ tilgang. Alle, på nær en enkelt kommune, anser yderligere dette som kerneydelsen. Endelig tilbyder 10 af de 12 PPR-enheder organisationsudvikling og støtte til skoleudvikling. Det varierer hvorvidt PPR medvirker til kompetenceudvikling og videreuddannelse af lærere og pædagoger eller dette udliciteres til eksempelvis private aktører.

Samarbejdspartneres forventninger til PPR-psykologerne

Der er et udtalt ønske fra mange lærere (og skoleledere) og tillige en konkret tendens til at psykologerne knyttes tættere til skolerne. I én af de 12 kommuner i Dokumentationsprojektet er der f.eks. en organisatorisk ændring på vej, så PPR-medarbejdere ikke længere er én faglig enhed, men placeres i syv forskellige enheder under fem forskellige chefer. Decentrale placeringer af psykologerne indebærer både fordele og ulemper for psykologens arbejde – at være tættere på de umiddelbare samarbejdspartnere, men længere fra fagkolleger og egen faglige ledelse.

Det bliver nævnt flere steder i Dokumentationsprojektet og i vores afdækning af PPR, at nogle lærere oplever, at psykologen ikke formår at omsætte teorier til praktisk anvendelig indsigt eller refleksioner. I så tilfælde efterspørger lærerne i stedet gode råd fra fagkolleger med erfaring i klasserumsledelse. Det er derfor et vigtigt opmærksomhedspunkt for psykologer i PPR at formidle psykologisk viden på en praksisnær måde – så det bliver kvalificerende for lærernes arbejde i stedet for at blive affejet som verdensfjernt og teoretisk.

Tværfaglig sammensætning i PPR

Ligesom den organisatoriske placering af PPR i kommunerne varierer, er der heller ingen fast formel på hvilke fagsammensætning, der er i PPR. Dog synes det at være ofte forekommende, at PPR

⁵ "*Dokumentationsprojektet: Kommunernes omstilling til øget inklusion pr. marts 2014*", SFI og DPU, marts 2014 (s. 87)

bemandes af specialpædagoger, psykologer, pædagogiske vejledere, motorikkonsulent, lærerkonsulenter og tale-høre-pædagoger. I nogle kommuner er der ansat læringskonsulenter i PPR f.eks. AKT-vejledere⁶ og inklusionsvejledere⁷, mens disse andre steder er ansat lokalt på skolerne og samarbejder med PPR. Nogle steder er også sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter og socialrådgivere ansat, alt efter hvor i den kommunale forvaltning PPR er placeret.

Der synes at være en bevægelse⁸ i retning af ansætte færre psykologer og i stedet flere konsulenter med dels lærer- eller pædagogbaggrund, dels en pædagogisk overbygningsuddannelse på diplom-, master eller kandidatniveau. I og med at flere børn skal inkluderes i normalskolen er der ikke samme efterspørgsel på de pædagogisk-psykologiske undersøgelser, hvilket var opgaver øremærket til psykologerne. Vi kan derfor forvente øget konkurrence med andre faggrupper om stillingerne i PPR. Der er større tendens til at ansætte psykologer i byer, hvor der ligger universiteter med uddannelsen, hvilket kan tyde på at en del af denne problematik skyldes vanskeligheder med at rekruttere psykologer til kommuner i udkantsområder.

Der kan dog også være andre forhold på spil. F.eks. er det ikke længere sådan at PPR-ledelsen altid er psykolog, og dermed er det blevet vanskeligere for psykologerne at få lydhørhed og forståelse for psykologfaglige perspektiver. Dokumentationsprojektet viser, at der i én af de 12 kommuner, hvor lederen af PPR er lærer med en ledelsesmæssig overbygningsuddannelse, er sket en betydelig ændring i personalegruppens sammensætning i forbindelse med omstillingen af PPR's virksomhed i konsultativ retning. Af 22 ansatte i PPR i 2013 er kun tre psykologer, seks er tale-hørerlærere og 12 er konsulenter med en pædagogisk grunduddannelse og hertil et bredt spektrum af videreuddannelser, mens der i 2008 var 12 psykologer og tre konsulenter.

Dokumentationsprojektet dokumenterer endvidere, at skoleledernes generelle tilfredshed med PPR's ydelser er optimeret fra 2013 til 2014. Derimod er lærerne blevet yderligere negativt stemt i 2014, hvor blot 13% mener, at samarbejdet med PPR er godt. Den store utilfredshed fra lærerside kan til dels tilskrives lærerkonflikten og den efterfølgende arbejdstidsaftale, hvor lærerne følte sig overhørt af KL. Vi vurderer dog, at det vil være uklogt ikke at tage bestik af den store utilfredshed og interessere sig for, hvad den handler om, og hvad der kan gøres for at forbedre samarbejdet med lærerne – såvel generelt som i de konkrete samarbejdsrelationer.

Psykologernes arbejdsopgaver

Traditionelt har PPR været arbejdsplads for psykologer, men Dokumentationsprojektet peger på en tendens i retning af ansætte færre psykologer og i stedet flere konsulenter med dels lærer- eller pædagogbaggrund, dels en pædagogisk overbygningsuddannelse på diplom-, master eller kandidatniveau. Rapporten antyder, at der forekommer en træghed i forhold til omstillingen i psykologgruppen, og konkluderer at en del psykologer stadig ser udredninger som den væsentligste professionelle identitet. Dette gælder både for psykologer med lang erfaring og nyuddannede psykologer, der er uddannet på de traditionelle universiteter og ikke har lærer- eller pædagogbaggrund. Det bemærkes, at pædagogisk psykologi fylder meget lidt på universiteternes psykologuddannelse og de nyansattes kendskab til skolen udelukkende stammer fra deres egen skoletid ([Dokumentationsprojektet, s. 86-87](#)).

Mange psykologer fortæller i modsætning hertil, at de gerne vil arbejde mere konsultativt, men på deres arbejdsplads bliver inviteret ind til mere traditionelle forståelser af, hvad en psykolog skal

⁶ AKT står for Adfærd, Kontakt & Trivsel, og AKT-vejlederen er typisk en lærer med særligt fokus på sociale processer omkring elevens trivsel i skolen – primært i grundskolen.

⁷ Inklusionsvejledere er oftest lærere med særlig ekspertise omkring inklusionsprocesser.

⁸ Dette skøn baserer sig på Dokumentationsprojektet (SFI og DPU, 2014). I DP har vi ikke mulighed for at lave forløbsundersøgelser, der viser antallet af PPR-ansatte over tid.

gøre. Der er en forventning og et ønske hos fagpersonerne om at få en ekspertvurdering på et barn – og gerne så der kan komme noget mere støtte i timerne. Meget tyder således på at lærere såvel som psykologer skal lære deres nye roller at kende og skal finde ud af at manøvrere i den nye folkeskolevirkelighed.

Psykologer på området: Antal, anciennitet og efter-/videreuddannelsesprofil

Der er en Pædagogisk Psykologisk rådgivningsfunktion i alle kommuner. Ifølge Dansk Psykolog Forenings medlemsdatabase har stort set alle kommuner psykologer ansat. Størrelsen og fagsammensætningen er dog meget varierende, herunder antallet af psykologer. De mindste PPR'er har 1-2 psykologer ansat og landets største kommune, Københavns Kommune har næsten 100 psykologer ansat i PPR inklusive familieafdelinger og lignende.

Der er i alt ca. 1.400 psykologer ansat i PPR i dag. Personaleomsætningen for psykologer i kommunerne er på 13,8 %, mens den på folkeskoleområdet er på 12,5 % pr. år. Til sammenligning er det tilsvarende tal for alle kommunalt ansatte på 17,4 % pr. år, og for Akademikere er det på 11,3 % pr. år. Det vil sige, at psykologer ikke skiller sig ud i forhold til andre faggrupper.

20% af psykologerne i PPR har en anciennitet på under to år, hvilket indikerer, at PPR er en arbejdsplads, der aftager mange nyuddannede kandidater. 60% har en anciennitet mellem 2-12 år og 20 % har mere end 12 års anciennitet. Den udbredte myte om at PPR er et job, man tager som nyuddannet for at få erfaring og autorisation og så forlader, har altså kun delvist belæg i de eksisterende data. Ikke desto mindre må 20% nyuddannede anses for en stor andel, hvilket kan være en stor belastning for de øvrige psykologer, når så mange nye konstant er under oplæring.

Cirka 800 af de 1.400 psykologer er autoriseret, svarende til 57%. 147 af psykologerne (medlemmer) på PPR-området er specialistuddannede, dette svarer til cirka 10% af PPR-psykologerne. 45 af disse har to eller flere specialer. Den største gruppe af disse er specialister i Klinisk Børnepsykologi (svarende til 47% af de 147 specialister), dernæst følger specialist Psykoterapi (svarende til 28%) og på hver af retningerne Klinisk Børnepsykologi og Pædagogisk Psykologi er der specialister svarende til 12%. Der er én psykolog på PPR-området som er uddannet specialist i Arbejds- og Organisationspsykologi.

Kompetenceudviklingsbehov i fremtiden

De store ændringer på skoleområdet og ikke mindst PPR's ændrede rolle stiller nogle ændrede krav til psykologernes kompetencer. Der er en masse følelser på spil og særligt psykologerne skal være meget psykisk robuste, fordi deres arbejde består i at håndtere frustration fra lærere, pædagoger, forældre.

Der er nogle overordnede kompetencer, der springer i øjnene som afgørende for, at psykologen er en hjælpsom samarbejdspartner for skolerne.

- Psykologerne skal have en solid viden om udviklingspsykologi og fejludvikling hos børn samt om pædagogisk psykologi.
- Psykologerne skal besidde stærke konsultative færdigheder.
- Psykologerne skal kommunikere praksisnært såvel i skrift som i tale, for at være hjælpsom for fagpersoner, forældre og børn.
- Psykologerne skal være dygtige til at arbejde tværfagligt.