

Til Skole- og Kulturudvalget  
Fra PPR's Område-MED

## Hørings svar i forbindelse med PPR's fremtidige organisering

PPR's område-MED har på baggrund af analysegruppens afrapportering udformet et høringsbrev.

PPR's medarbejdere har et ønske om fortsat udvikling og opkvalificering af PPR's rådgivning, vejledning og serviceydelser, til såvel skolerne som forældre og elever. Medarbejderne har imidlertid følgende bekymringspunkter i forhold til den ændrede arbejdstilrettelæggelse for PPR's medarbejdere.

### Øget tilstedeværelsestid

- Skolerne efterspørger ifølge afrapporteringen hjælp i praktiske og handlingsorienterede akutsituationer (s. 6) Skolernes efterspørgsel på hjælp i akutsituationer, hvor PPR rykker ud, når udfordringer for eleverne dukker op, mener PPR ikke vil have en blivende effekt.

Det er PPR-medarbejdernes faglige vurdering, at et tværfagligt, planlagt og koordineret arbejde med og omkring eleven og skolen samt en grundig sagsbehandling har større og mere vedvarende effekt.

- Der lægges i afrapporteringen op til, at PPR's medarbejdere i højere grad skal udføre den administrative sagsbehandling i tilstedeværelsestiden (s.25). Den administrative sagsbehandling, der understøtter konfrontationstiden på skolen, er en konstant og lovpligtig størrelse.

Det er derfor PPR-medarbejdernes vurdering, at tilstedeværelsestidens konfrontationstid med elever og skole således reelt ikke øges.

- I afrapporteringen fremgår det, at udvikling og temadage skal ske på den enkelte centrale PPR-dag (s. 25) Imidlertid er der også en stor opgave i forhold til at implementere de politiske beslutninger eksempelvis inklusionsindsatsen og her er det en forudsætning, at PPR's medarbejdere har mulighed for at have en fortsat samstemt og koordineret indsats i praksis.

Det er PPR-medarbejdernes vurdering, at de færre daglige timer centralt i PPR vil øge risikoen for et skolevæsen, hvor de politiske beslutninger, som PPR er en del af, udmøntes forskelligt fra skole til skole.

### Tværfaglighed i indsatsen

- Den minimerede tilstedeværelsestid på PPR vurderes at kunne have en negativ effekt på den tværfaglige belysning af og indsats i forhold til de mere komplekse problemstillinger – en tværfaglighed som giver såvel skoler som forældre og elever en kvalificeret rådgivning og vejledning.

Det er PPR-medarbejdernes vurdering, at rammerne for den tværfaglige sagsbehandling risikerer at blive kantet og langsommelig, idet den fleksible, uformelle og ad hoc tværfaglige sagssparring nu vil skulle skemasættes.

### Uhildethed

- I forbindelse med Specialundervisningsbekendtgørelsen vedtog Skole- og Kulturudvalget at forældre fortsat skulle have mulighed for at kontakte PPR direkte for åben rådgivning. Dette sikrer at

PPR kan give en uhildet rådgivning, hvor skolerne ikke er involveret, hvis forældrene ikke ønsker det.

Denne uhildethed vurderer PPR's medarbejdere at kunne komme under pres, hvis forældrene qua den øgede tilstedeværelsestid kan opleve PPR's medarbejdere som en del af skolen og således ikke en neutral ekstern samarbejdspartner.

- PPR's rolle i skolens interne samarbejde og konfliktløsning omkring børn med særlige behov vil blive udfordret, idet der er en risiko for, at lærerne, ligesom forældrene, vil opleve PPR's medarbejdere som en del af skolen og derfor ikke længere vil se PPR som upartisk.

### Arbejds miljø

Den øgede tilstedeværelsestid på skolerne vurderer PPR's medarbejdere kan give udfordringer både i forhold til det psykiske og fysiske arbejdsmiljø eksempelvis:

- Den øgede tilstedeværelsestid giver PPR-medarbejderne et tomrum i forhold til en arbejdsmiljørepræsentant. Hver skole har en arbejdsmiljørepræsentant ansat, som samarbejder med skolens leder. PPR's arbejdsmiljørepræsentant samarbejder med PPR's ledelse, men har ingen formel mulighed for at påvirke PPR-medarbejdernes arbejdsmiljøforhold ude på skolerne.
- De nuværende arbejdsforhold giver den fleksible arbejdstid centralt på PPR mulighed for at aflaste kolleger i situationer, hvor komplekse problemstillinger fylder. Dette giver mulighed for, at PPR kan yde en mere smidig sagsbehandling.

### Forventningsafstemning

PPR's medarbejdere ser en grundig forventningsafstemning vil kunne være et redskab i forhold til at imødegå nogle af de bekymringspunkter, som PPR-medarbejderne i det ovenstående har skitseret. Det er dog ikke PPR-medarbejdernes vurdering, at en forventningsafklaring fyldestgørende kan imødegå alle de oplyste bekymringspunkter.

Den fremtidige forventningsafstemning og formulerede kontrakt skal have både et fagligt indhold og praktisk indhold. Dette for at kunne sikre skolens ønsker til PPR's betjening, de enkelte PPR-medarbejders fysiske og psykiske arbejdsmiljø, fagligheden i PPR's indsats, osv..

- PPR har, som kommunalt ansatte, tavshedspligt både i forhold til forældre og elever men også i forhold til skolens personale. Derudover er psykologerne underlagt Psykologloven, som indskærper tavshedspligten yderligere.

For at sikre overholdelse af PPR's tavshedspligt bør denne tænkes ind i forventningsafstemningen, da dette giver nogle helt lavpraktiske udfordringer i forhold til en lovformelig korrekt opbevaring af psykologernes testmateriale, fortrolige sagsbehandling, råmateriale på elevernes sager samt udprintningsmuligheder, mm..

- For at sikre et godt arbejdsmiljø for PPR-medarbejderne på skolerne bør dette ligeledes fokuseres på i forventningsafstemningen.

Det er PPR-medarbejdernes vurdering, at en politisk opbakning til en mere forpligtende forventningsafstemning og kontrakt vil sikre et yderligere kvalificeret brug af denne som et reelt dagligt arbejdsredskab for både skolerne og PPR's medarbejdere og ledelse.

På PPR Område-MED's vegne

Bjarne Jensen, næstformand.