

PPR I PARADIGME- SKIFTE



En undersøgelse
af PPR-lederes
opfattelser af
udfordringer og muligheder
med bemanning,
uddannelsesbehov og
faggrænser



PPR i paradigmeskifte

En undersøgelse af PPR-lederes opfattelser af udfordringer og muligheder med bemanning, uddannelsesbehov og faggrænser

DPU, Aarhus Universitet 2022

Indhold

INDLEDNING	3
HOVEDKONKLUSIONER.....	5
TRE ANBEFALINGER	6
PPR-LEDERES BESVARELSER AF UNDERSØGELSEN.....	7
BEHOV FOR FLERE MED RELEVANT PRAKSISBAGGRUND I PPR	7
BEHOV FOR PERSONALE MED SÆRLIGE KVALIFIKATIONER INDEN FOR RÅDGIVNINGS-, SUPERVISIONS- OG SPARRINGSOPGAVER.....	9
BEHOV FOR ØGET TYDELIGHED OM TESTKOMPETENCE	13
BILAG 1. UNDERSØGELSENS DESIGN	16
TELEFONINTERVIEWS MED 6 PPR-LEDERE	17
PPR-FUNKTION OG FAGGRUPPER.....	18
MEDVIRKENDE KOMMUNER OG FAGGRUPPER I DERES PPR-FUNKTION	19
BILAG 2. TILVEJBRINGELSE AF DATA.....	20
SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN	20
OPFØLGENDE INTERVIEWS	22
BILAG 3. LITTERATUR	23

Udarbejdet af:

Undersøgelsen er udarbejdet for DPU af ph.d.-studerende Merethe Riggelsen Gjørding. Dorte Kousholt, Louise Bøttcher og Anne Maj Nielsen, lektorer ved DPU, Aarhus Universitet har bidraget til udformningen og med løbende input. Anbefalingerne er formuleret af Institutleder Claus Holm, leder af DPU, Aarhus Universitet, og Charlotte Mathiassen, leder af Afdeling for pædagogisk psykologi ved DPU, Aarhus Universitet.

Indledning

Inklusionsloven fra 2012 satte som mål, at folkeskolen skulle rumme 96 procent af alle børn i den almindelige undervisning. I [VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærds evaluering fra marts 2022](#) opgøres andelen til 94,1 procent. Inklusionsopgaven har vist sig endog meget vanskelig, og over de seneste 10 år er der i mange kommuner sket en forskydning af målsætningerne for PPR. Hvor disse tidligere drejede sig om pædagogisk psykologisk udredning og vurdering (PPV) med henblik på en eventuel tildeling af specialpædagogisk bistand eller specialundervisning, har PPR i dag i højere grad fokus på arbejdet med børnegrupper/klasserumsinterventioner.

Ambitionen om at realisere disse målsætninger er så betydelig – og har været så længe undervejs – at den kan siges at udgøre et paradigmeskifte. Men skiftet har vist sig ganske vanskeligt at foretage i praksis. Modsat hensigten kan det konstateres, at stadigt flere børn udredes, tildeles diagnoser og placeres i særlige behandlingstilbud. Det betegnes af stort set alle aktører på området som en paradoks udvikling og et stort problem ([se f.eks. rapport fra BUPL: Voldsom stigning i diagnoser: Flere børn og unge står udenfor fællesskabet](#)).

Selv om det varierer på tværs af landet, i hvilket omfang psykologerne i PPR-kontorerne baserer deres interventioner på udredninger og test, og i hvilket omfang de arbejder konsultativt med forebyggelse, er de individuelle udredninger én af de arbejdsopgaver, der fylder mest (se for eksempel Baviskar et.al. 2015. [Dokumentationsprojektet: Kommunernes omstilling til øget inklusion](#)). En [undersøgelse af kommunernes PPR \(Deloitte 2020\)](#) viser også, at individuelle udredninger er den opgavetype, PPR bruger mest tid på (21 %). Mens det decentrale tværfaglige samarbejde med for eksempel rådgivning og supervision til fagprofessionelle i skoler og dagtilbud udgør 17% af arbejdstiden, fylder klasserumsinterventioner og udvikling af læringsmiljøer kun 8% af arbejdstiden.

Endvidere viser de nævnte undersøgelser, at PPR er forskelligt organiseret, både internt ift. personalemæssig sammensætning og ift. opgavefordeling med andre teams i forvaltningen. Det er derfor ikke muligt at komme med generelle beskrivelser af PPR's opgaveløsning. Imidlertid synes der at være konsensus om, at en af de store udfordringer er at få indsatser rettet mod enkeltbørn bedre integreret i arbejdet med børne- og elevgrupper ([se for eksempel Kousholt & Lentz, 2021](#)).

De mange henvisninger til udredning og behandlingstilbud sætter kommunernes økonomi under stort pres, og der er behov for nye løsninger, herunder nye måder for PPR at arbejde og samarbejde på. I diskussionen om paradigmeskiftet har de kommunale PPR-enheder en vigtig rolle. Et tværfagligt bemandet og samarbejdende PPR er i højere grad i stand til at arbejde forebyggende og konsultativt.

Aarhus Universitet gennemførte [i 2018 en undersøgelse af danske kommuners PPR-rådgivninger](#) med henblik på at afklare, om AUs uddannelser i psykologi (cand.psych.) hhv. i pædagogisk psykologi (cand.pæd. i pædagogisk psykologi) dækkede kompetencebehovene i PPR. Det fremgik af undersøgelsen, at dette var tilfældet, for så vidt som det flerfaglige samarbejde i den enkelte PPR-enhed fungerer efter hensigten. Det betyder blandt andet, at medarbejderne har godt kendskab til kollegernes arbejde og kompetencer, og at der hersker en åben og responsiv kultur i enheden ([Deloitte: Undersøgelse af kommunernes pædagogisk-psykologiske rådgivning \(PPR\) 2020](#)).

Ønsket om hurtige politiske løsninger på lange ventelister og en presset ressourcesituation i landets PPR-enheder har i den aktuelle debat ført til, at forskellige interessentgrupper har argumenteret for en genetablering af uddannelsen til skolepsykolog (cand.pæd. i psykologi), som blev udbudt af Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU) indtil 2004. Denne uddannelse blev, som konsekvens af kravet om 2-årige kandidatuddannelser, erstattet af kandidatuddannelsen i pædagogisk psykologi (cand.pæd. i pædagogisk psykologi), som også i dag fortrinsvis henvender sig til professionsbachelorer med lærer- eller pædagogbaggrund. De studerende på uddannelsen har fortrinsvis baggrund som professionsbachelor som lærer eller pædagog, og som færdige kandidater i pædagogisk psykologi indgår de med deres kombination af praksiserfaring fra skoler og dagtilbud og deres viden om pædagogisk psykologi i de tværfaglige PPR-teams. Et mindretal i Folketinget har imidlertid pålagt uddannelses- og forskningsministeren at iværksætte en sondering af behovet for en ny psykologfaglig efteruddannelse til lærere og pædagoger, der dog ikke skal lede til autorisation.

DPU har derfor fundet anledning til at gennemføre en undersøgelse af PPR-lederes opfattelse af udfordringer og muligheder med bemanning, uddannelsesbehov, faggrænser og spørgsmålet om autorisation med henblik på at bidrage med opdateret viden om de mest centrale udfordringer.

Undersøgelsen er gennemført april - juni 2022 som en spørgeskemaundersøgelse, der er tilsendt PPR-ledere i alle 98 danske kommuner, se bilag 1. Spørgeskemaet blev besvaret af 41 respondenter, hvoraf to også varetager PPR-funktionen i en anden kommune. På denne vis er knap halvdelen af Danmarks kommuner repræsenteret i undersøgelsen. Efterfølgende blev der gennemført kvalitative interviews med seks respondenter, som har bidraget med indsigt i samspillet mellem PPR-enhedernes faggrupper, de faglige udfordringer m.m. For uddybning henvises til Bilag 2. *Tilvejebringelse af data*. I nærværende rapport inddrages eksempler fra de kvalitative interviews.

Hovedkonklusioner

Undersøgelsen kan sammenfattes i tre hovedkonklusioner:

1. Behov for flere ansatte med relevant praksisbaggrund i PPR

74 procent af PPR-lederne finder det vigtigt eller meget vigtigt, at der ansættes flere med relevant praksisbaggrund i PPR-funktionen, og flere tilkendegiver i denne undersøgelse, at kandidater i pædagogisk psykologi netop har denne praksiserfaring. Desuden antyder undersøgelsens resultater, at kandidaterne i pædagogisk psykologi er fagligt kvalificerede til at udføre flere opgaver, end de faktisk får mulighed for. Kandidater i pædagogisk psykologi kan ikke opnå autorisation som psykolog, og DPU har spurgt respondenterne, om de ser behov for, at flere faggrupper gives adgang til en sådan. 82 procent svarer hertil, at dette ikke er vigtigt/relevant.

2. Behov for ansatte i PPR med særlige kvalifikationer ift. at udvikle indsatser sammen med pædagogisk og lærerfagligt personale i dagtilbud og skole

Flere PPR-ledere finder, at kandidater i pædagogisk psykologi er en faggruppe med særlige kompetencer til at varetage forebyggende indsatser i form af f.eks. indsatser på gruppeniveau og til at omsætte teori til løsninger i praksis. 95 procent af respondenterne peger desuden på, at dette i særlig grad gælder klasserumsinterventioner. 97 procent angiver, at kandidater i pædagogisk psykologi er særligt kvalificerede til at varetage rådgivningsopgaver, supervision af og sparring med andre fagprofessionelle.

3. Behov for øget tydelighed om testkompetence og for nytænkning om brugen af test i udredningsprocesser

Undersøgelsen viser, at der er brug for afklaring af, hvilke faggrupper der må udføre hvilke test. Blandt de adspurgte PPR-ledere er der uklarhed om, hvilket tests kandidater i pædagogisk psykologi er kvalificeret til at udføre. Desuden anvendes tests oftest med fokus på det enkelte barn, snarere end som led i interventioner på gruppe- eller klasse-niveau.

Tre anbefalinger

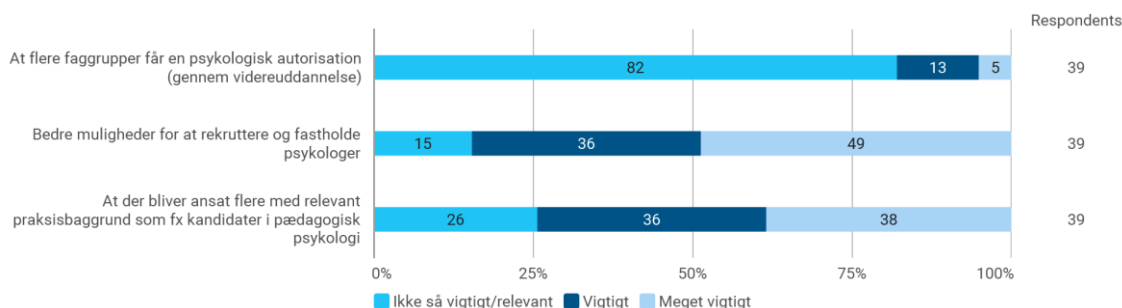
På grundlag af de førnævnte hovedkonklusioner har DPU tre anbefalinger, som kan bidrage til at styrke de tværfaglige forebyggende indsatser og understøtte det beskrevne paradigmeskift i PPR:

1. DPU anbefaler, at de danske kandidatuddannelser i psykologi og kandidatuddannelsen i pædagogisk psykologi styrkes yderligere indenfor de efterspurgte kompetenceområder, herunder gennem videreuddannelsestilbud i form af kurser eller en masteruddannelse for eksempelvis lærere og pædagoger med længere erfaring fra praksis. Baggrunden for denne anbefaling er, at hverken resultater af denne eller tidligere undersøgelser (se bilag 3) indikerer, at der er behov for en helt ny overbygningssuddannelse, eller at en sådan vil være til særlig gavn for ambitionen om et paradigmeskift fra udredning til forebyggende indsatser på baggrund af pædagogisk psykologisk ekspertise.
2. DPU anbefaler, at kommunerne iværksætter en drøftelse af en fremtidig rekrutterings- og bemandingspolitik samt opgavefordeling mellem de forskellige faggrupper, som bemande PPR. Baggrunden for denne anbefaling er, at undersøgelsens resultater peger på, at der i den nuværende mangelsituation kan være behov for at ansætte flere medarbejdere med en pædagogisk psykologisk profil i PPR, og desuden et behov for at sikre en bedre udnyttelse af eksisterende medarbejders pædagogisk psykologiske kompetencer med henblik på at skabe bedre sammenhæng mellem det forebyggende og det individrettede. Der synes endvidere at være behov for en nærmere undersøgelse og vurdering af de faglige ressourcer og strukturelle vilkår, som dagtilbud og skoler har for at indgå i og drage nytte af samarbejde med PPR.
3. DPU anbefaler, at der iværksættes en kortlægning af, hvilke tests der i dag bruges i praksis og hvordan, samt et forsknings- og udviklingsarbejde i forhold til, hvordan tests konstruktivt kan indgå som en af flere udredningsmetoder i et tværfagligt samarbejde med henblik på at kvalificere anbefalinger i forhold til det enkelte barn og det børne- og/eller læringsfælleskab, det er en del af. Baggrunden for denne anbefaling er, at undersøgelsen viser, at der er uklarhed om hvilke faggrupper, der må udføre forskellige typer af tests. DPU har derfor udarbejdet en liste over de test, som kandidater i pædagogisk psykologi kan udføre. Den er [tilgængelig på AUs hjemmeside](#). En kortlægning af, hvilke personalegrupper, der er kvalificerede til/kan kvalificeres til at foretage de forskellige tilgængelige tests, vil bidrage til en øget tydelighed om dette i kommunernes PPR-funktioner.

PPR-lederes besvarelser af undersøgelsen

Behov for flere med relevant praksisbaggrund i PPR

I spørgeskemaundersøgelsen blev PPR-lederne spurgt om, hvad de anser for vigtige udviklingspunkter for PPR-funktionen i deres kommune. Som det fremgår af diagrammet nedenfor svarer 85 %, at bedre muligheder for at *fastholde og rekruttere* psykologer er et vigtigt eller meget vigtigt udviklingsområde, og 74 % finder, at det er vigtigt eller meget vigtigt, at der ansættes flere medarbejdere med relevant praksisbaggrund. Flere PPR-ledere peger desuden på, at der er behov for økonomiske midler og flere ansatte til at arbejde forebyggende og med et gruppefokus.



Som årsag til efterspørgslen på udredning og rådgivning fra psykologer peger flere respondenter på, at mange skolelærere føler afmagt, hvilket er i overensstemmelse med andre undersøgelser (Baviskar et al, 2015). Mange lærere ønsker konkret aflastning her og nu og har ofte ikke overskud til at engagere sig i nye interventioner. Der peges endvidere på, at man i daginstitutionerne skal vænne sig til at bruge PPR, som ofte bliver kontaktet meget sent.

Det udbredte fokus på hurtige løsninger medfører, ifølge mange respondenter, ofte en for-simpling af problemernes faktiske kompleksitet. Ligeledes oplever flere, at der er sket et samfundsmæssigt skred i retning af at efterspørge diagnoser på bekostning af pædagogiske løsninger på dem.

"PPR er et brændt barn. Vi bliver rykket i forskellige retninger. Der er det samfundsbetingede fokus på det psykopatologiske, og samtidig er der et ønske om, at vi skal arbejde med forebyggelse. Det er både et ønske fra vores egen faggruppe, noget vi ved fra forskningen, at der skal forebyggelse til, og også fra politikere – men det hænger bare ikke sammen."

"Vi står over for et dilemma, hvor presset på kategorisering af børn og henvendelser om segregering til særlige ordninger vokser. Presset betyder, at vi ofte brandslukker, laver noget individbaseret og ikke når det forebyggende. Jeg laver ventelister på individbehandling, så mine ansatte kan få tid til også at være ude i marken og lave forebyggende arbejde. Men det giver ballade på et tidspunkt. Vi når det simpelthen ikke. Så vi er nødt til at finde ud af, at en individuel opgave kan være en invitation til at arbejde med kapacitetsopbygning i det almene. Det kræver fantasi. Vi skal se barnet som en del af en kontekst, og hvilke opretholdende faktorer som vi kan skrue på. Vi har lånt en sætning af Aarhus' PPR, "Børnene gør det, de kan. Dem der kan gøre noget andet, det er de voksne".

"Det der efterspørges, det er ekspertise. Psykologer er de [lærerne] meget optaget af. Der er også sket et samfundsskred, hvor der er en stor optagethed af psykopatologi. Vi vil også gerne lave det forebyggende, konsulterende, men det er de [lærerne] bare ikke interesseret i. Der er så mange børn, der har det dårligt. Så det er ikke fordi, det er en løsning kun at fokusere på dem, men der er desperation. Lærerne kan ikke magte flere udviklingsforløb, der har ofte også være andre forvaltningsforløb inden vi involveres."

Nogle respondenter peger på, at pædagogiske konsulenter (som for eksempel kandidater i pædagogisk psykologi) kan anvendes i PPR-funktionen med henblik på at skabe sammenhæng mellem det forebyggende og det individrettede:

"Jeg kunne godt ønske mig, at dem vi har derude og laver det forebyggende arbejde, når der så opstår behov for CPR-rettet indsats [dvs. når der oprettes en sag på det enkelte barn.], så er det dem, der laver det forebyggende arbejde, som tager imod de henvisninger, og så inddrager de andre fagligheder. At dem der går i marken også tager sig af det skriftlige arbejde. Som det er nu, så er det ofte psykologerne og også tale/høre. Så de pædagogiske konsulenter - de skal også til at skrive."

Adspurgt om relevansen af den aktuelle debat om genindførelse af en skolepsykologuddannelse svarer et flertal på 82 %, at de ikke finder det vigtigt/relevant, at flere faggrupper får en psykologisk autorisation, og der henvises til, at denne dagsorden ikke er praktisk motiveret:

"Det er ikke afgørende med den nye skolepsykologuddannelse. Jeg har svært ved at forstå debatten i medierne. Det, som politikerne fra de forskellige partier peger på, det ligger allerede i den uddannelse i pædagogisk psykologi [på DPU]. Nogle gange så tænker jeg "gad vide om de ved hvad uddannelsen består i ". (...) Det kunne være noget politisk spil "At vi gør noget for nogen". Der råbes jo på hjælp fra lærere og pædagoger, "og så har vi da i hvert fald gjort noget, gjort nogle glade, hvis vi laver en ny uddannelse"."

"Det [diskussionen om en ny skolepsykologuddannelse] er en politisk interesse, som måske er god i teorien, men der er ikke tid til de ting [intervieweren spørger til hvilke ting?] (...) Klassefællesskab, kultur i børnegrupper, relationskompetencer hos lærerne, alt dette er der simpelthen ikke overskud til. De [lærerne] ruller nogle gange med øjnene af os! De kan ikke mere, der er så mange børn, de står med hver dag som har det dårligt. Det er ikke noget enkelt problem det her! For mig er det et quick fix, hvor de [politikkerne] prøver at vinde stemmer, men der sker jo ikke noget anderledes ved det."

Behov for personale med særlige kvalifikationer inden for rådgivnings-, supervisions- og sparringsopgaver

Organisering, opgavefokus og faglig sammensætning af PPR-funktionerne er forskellig fra kommune til kommune. Dette hænger sammen med, at det kun er en mindre del af området, som er lovreguleret. Som en generel tendens fremhæver flere PPR-ledere, at der udføres mere forebyggende arbejde end tidligere, eksempelvis i klasselokalerne. En del respondenter oplever, at denne forstærkede forebyggende indsats kræver inddragelse af flere faggrupper end psykologer, f.eks. kandidater i pædagogisk psykologi:

"Nej, det er ikke et problem at de [kandidater i pædagogisk psykologi] ikke må det samme som psykologerne. De skal nogle forskellige ting. Vi skal passe på ikke at blande dem sammen. Det er os som ledere, der skal sørge for det. Og de kan noget andet. Så kan det godt være, at vi skal have færre psykologer, fordi arbejdsopgaven har flyttet sig. Vi skal nogle andre ting."

"Jeg er i gang med en gradvis udfasning af cand.pæd.psych og cand.psych'ere og så få flere pædagogiske konsulenter ansat. Det er dét, jeg er gået efter de sidste 5 år. Psykologerne, de kan ikke være ude i klasserne; være rådgivende og give sparring. Det kan de måske godt, men det er svært for dem. De har ikke den fornødne erfaring med at være i børnemiljøer. Der er også nogle omstændigheder, der fastholder dem i deres rolle, men de kommer ikke derud [i institutionerne] (...) Nedprioriteringen af psykologer er et fagligt valg fra min side, vi skal også arbejde forebyggende. Så derfor vil jeg stadig gerne have flere kandidater i pædagogisk psykologi ansat. De kan nemlig omsætte det. Så kan det være, at de også kan noget med tale/høre, men det centrale er den pædagogiske kunnen. Så det er en strategisk handling for mig i rekrutteringsprocessen."

Respondenterne anerkender generelt kandidater i pædagogisk psykologi som relevante for PPR, men flere peger på, at deres fagkompetencer kan bringes bedre i spil. Samtidig peges der på, at der fra skolernes side er stor efterspørgsel på psykologiske udredninger, hvilket influerer på arbejdsdelingen i PPR-enhederne:

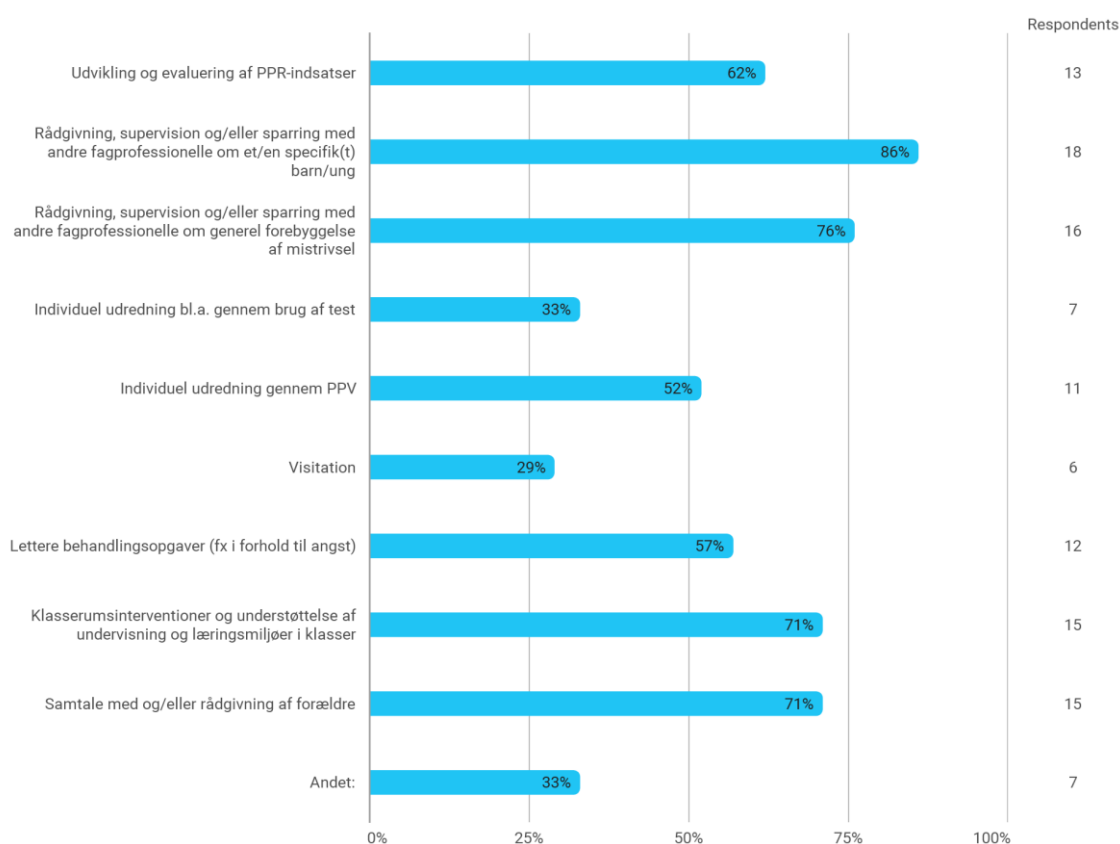
"Min tanke er, at de [kandidater i pædagogisk psykologi] skal have en faggruppe for dem selv. Hvor de kvalifikationer og kompetencer, de har, kan komme i spil og blive løftet ind i et ligeværdigt samarbejde med andre fagligheder i PPR og i skoler/dagtilbud... Jeg tænker, at vi har brug for dem og deres faglighed i PPR, men man skal skabe et udgangspunkt, hvor de har deres egen berettigelse, og hvor de som sagt ikke blive "næsten-psykologer" men pædagogisk psykologisk konsulent eller noget i den retning. Vi er ved at afprøve denne model hos os, dog blot ift. at det ikke er cand. pæd. i pædagogisk psykologi, der sidder i stillingerne, men tanken bag er den samme."

"Jamen, vi kan ikke ansatte en kandidat i pædagogisk psykologi i en psykologstilling (...) Kandidaterne i pædagogisk psykologi er jo fine, men det vil være svært at have dem ansat. Det er jo vanskeligt for dem at få lov til at have den position ["psykolog-positionen"] i forhold til, hvad skolerne synes er vigtigt. Det kræver blandt andet testning, og der vil være nogle snubletråde hele tiden, at "nå ja, det kan jeg ikke, så skal en anden indover". De vil kun kunne håndtere aspekter af sagen. Vi har psykologer ansat, som heller ikke kun vil teste. Hvis det var dét deres arbejdsopgaver blev, jamen så ville de ikke være her."

PPR-ledere, der har kandidater i pædagogisk psykologi blandt deres medarbejdere, er blevet spurgt, hvilke typer af opgaver disse varetager i PPR-funktionen. Som det fremgår af tabellen nedenfor, angives der især rådgivning, supervision og sparring med andre fagprofessionelle om børn og unge (i mistrivsel) efterfulgt af klasserumsinterventioner og rådgivning af forældre:

Hvilke opgaver varetager cand.pæd. i pædagogisk psykologi?

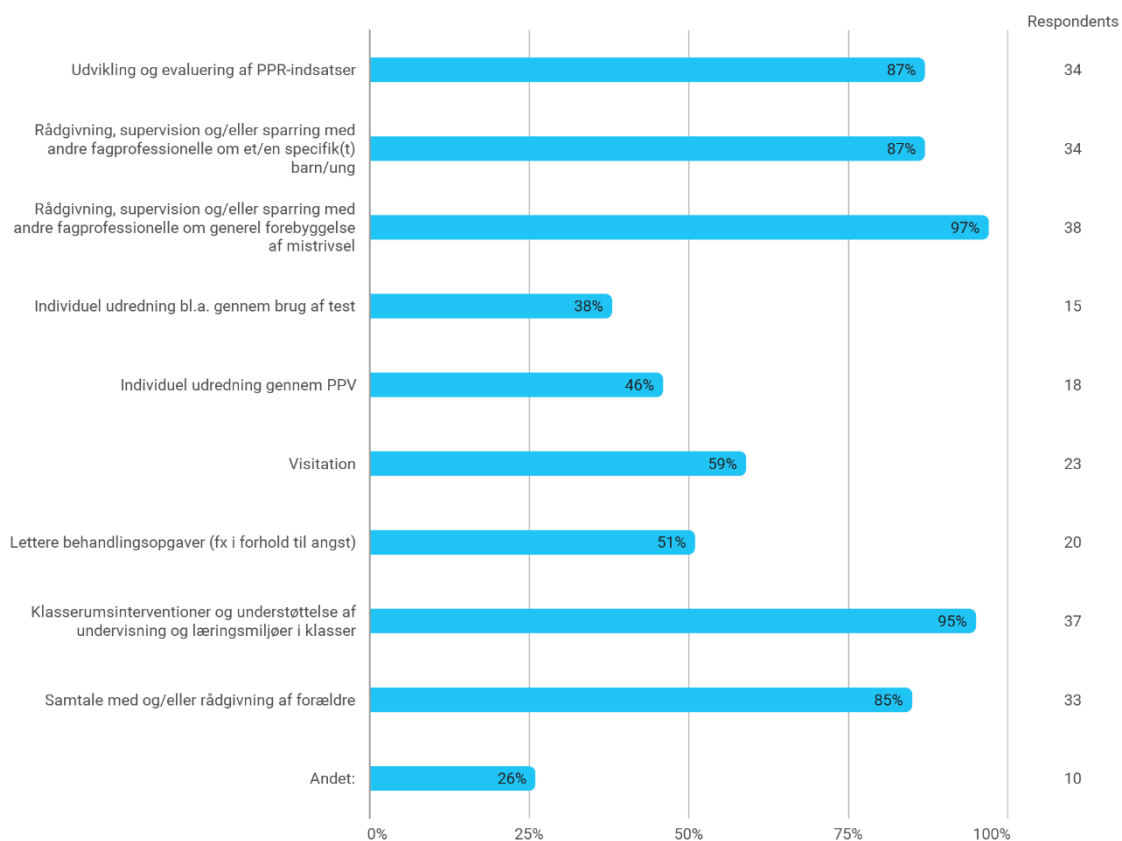
Vælg alle de opgaver som udføres af cand.pæd. i pædagogisk psykologi.



På denne baggrund er respondenterne blevet spurgt, hvilke typer af opgaver de mener, kandidaterne faktisk ville være fagligt kvalificerede til at udføre, *såfremt* de blev pålagt disse. Som det fremgår af tabellen nedenfor, udfører kandidaterne en mindre portefølje af arbejdsopgaver, end PPR-lederne faktisk anser dem for kvalificerede til. Forskellen viser sig særligt stor ved visitationsopgaver, evaluering og udviklingen af PPR-indsatser og klasserumsinterventioner:

Hvilke opgaver mener du, at en cand.pæd. i pædagogisk psykolog *kan* varetage?

Vælg alle de opgaver du mener en cand.pæd. i pædagogisk psykologi er fagligt kvalificeret til at varetage.



Flere PPR-ledere angiver, at kandidater i pædagogisk psykologi er særligt kvalificerede til at varetage klasserumsinterventioner og understøttelse af undervisning og læringsmiljøer, og flere respondenter mener, at kandidaternes identitet og faglige berettigelse netop ligger i deres evne til at omsætte teori til pædagogisk psykologisk handling:

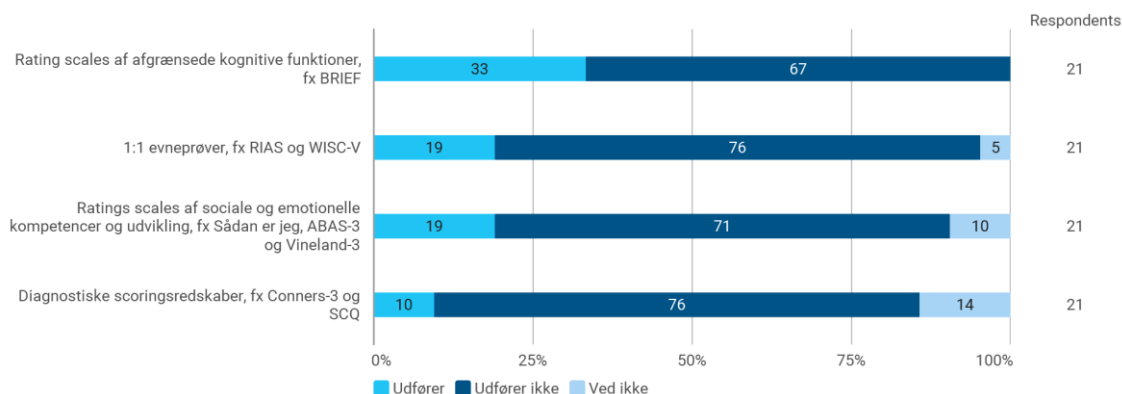
"Jeg tænker, at deres faglighed den kommer godt i spil, når det er hands-on, i praksisfeltet. Her føler lærerne sig godt hjulpet og vejledt. Det er noget psykologerne ikke kan. Her er der "value for money", her er gevinsten ved kandidaterne i pædagogisk psykologi. Så lader jeg psykologerne om at teste og udrede, og skrive notitser."

"Det som vi har behov for, det er nogle der kan være side-om-side med pædagogerne. Der kan give det ude-fra-blik ind. Nogle der kan skabe forandring. Det kræver, at man kan dét, som lærerne og pædagogerne kan, men også mere end det. Det kræver overblik, viden om udvikling og psykologi, at man kan arbejde med aktionsbaserede metoder så som co-teaching og co-learning. Det handler også om at kunne udvikle de kompetencer hos dem man samarbejder med. Det er kandidaten i pædagogisk psykologi en god uddannelse til. Men der må godt være mere fokus på kompetenceløft [hvordan man kan udvikle andre faggruppers kompetencer]."

Generelt indikerer undersøgelsen, at der i mange PPR-enheder findes et fagligt potentiale, der af forskellige grunde ikke bringes i spil. En PPR-leder forklarer således, at opgaven med klasserumsinterventioner i den pågældende kommune er placeret hos et andet team, nemlig 'inklusionsvejledere', og at andre såkaldte 'klassiske psykologopgaver' ligeledes varetages af andre instanser.

Behov for øget tydelighed om testkompetence

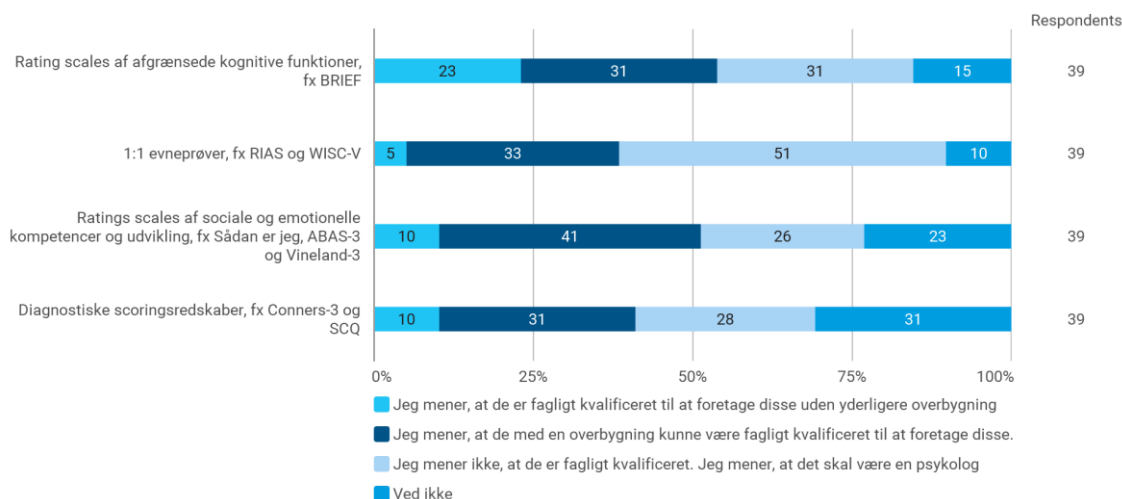
I undersøgelsen er PPR-ledere, der har kandidater i pædagogisk psykologi ansat, blevet spurgt, hvilke tests disse kandidater faktisk udfører. Som det fremgår af diagrammet nedenfor, angiver hver tredje respondent, at der blandt medarbejderne er kandidater i pædagogisk psykologi, der arbejder med rating scales af kognitive funktioner. Cirka hver femte angiver 1:1 evneprøver og rating scales af sociale og emotionelle kompetencer og udvikling, og en tiendedel af respondenterne peger på arbejde med diagnostiske scoringsredskaber:



*Kun PPR-ledere der har cand.pæd.'er i pædagogisk psykologi ansat har fået dette spørgsmål: "Hvilke tests udfører cand.pæd. i pædagogisk psykologi hos jer?"

Både PPR-ledere, som har kandidater i pædagogisk psykologi ansat, og PPR-ledere der ikke har, er blevet spurgt, hvilke test de mener, at kandidater i pædagogisk psykologi er fagligt kvalificerede til at udføre, om de ville være fagligt kvalificerede efter en uddannelsesmæssig overbygning, eller om de slet ikke mener, at denne type kandidater vil være fagligt kvalificerede.

Som det fremgår ved sammenligning med tabellen nedenfor, er andelen af respondenter, der mener, at kandidater i pædagogisk psykologi er kvalificerede til at udføre 1) Rating scales af afgrænsede funktioner og 2) 1:1 evneprøver og 3) rating scales af sociale og emotionelle kompetencer, mindre end andelen af respondenter, der oplyser, at medarbejdere med en kandidatuddannelse i pædagogisk psykologi faktisk udfører tests i deres jobfunktion:



Det er dog vigtigt at bemærke, at mens den samlede gruppe af respondenter har svaret på spørgsmålet om hvilke test, de vurderer kandidater i pædagogisk psykologi er kvalificerede til at udføre, er det kun PPR-ledere, der selv har kandidater i pædagogisk psykologi blandt deres medarbejdere, der har svaret på, hvilke test disse medarbejdere faktisk udfører. Det

kan derfor ikke udledes, hvordan de medvirkende PPR-ledere vurderer testkvalifikationerne hos de konkrete kandidater i pædagogisk psykologi, de har ansat.

Nogle respondenter mener dog ikke, at kandidater i pædagogisk psykologi generelt er fagligt kvalificerede til (visse aktiviteter i relation til) at teste. Uddannelsen har efter 2017 udbudt et 10 ECTS-fag i test og udredningsmetoder i pædagogisk-psykologisk praksis med fokus på såvel individuelle som kontekstuelle sammenhænge. Det er sandsynligt, at en del af de ansatte, som undersøgelsen omfatter, ikke har haft dette fag i deres uddannelse, hvilket kan være årsag til nogle PPR-lederes oplevelse af delvist manglende kompetencer på området.

41 % af respondenterne mener ikke, at kandidater i pædagogisk psykologi kan kvalificeres til at anvende rating scales af sociale og emotionelle kompetencer og udvikling. 51 % mener, at tests såsom RIAS og WISC kun kan udføres af psykologer. Andelen af "ved ikke" er relativt høj ved dette spørgsmål, hvilket indikerer, at der hersker tvivl om, hvilke personalegrupper, der er/kan blive fagligt kvalificerede til at foretage tests. Dette kan skyldes manglende kendskab til, i hvilket omfang de studerende på pædagogisk psykologi opnår praktiske og analytiske færdigheder inden for testning.

Nogle PPR-ledere peger dog på, at de udfordringer, der kan opstå, når man lader kandidater i pædagogisk psykologi administrere tests, ikke drejer sig om faglig kompetence, men snarere om en faglig konkurrence, der kan udspille sig på u hensigtsmæssige måder:

"Dét, vi har en udfordring med, det er fagforeningerne, hvor der går fagkamp i den. Vi har jo nemlig kandidater i pædagogisk psykologi og en enkelt psykoterapeut ansat i stillingen som psykologisk konsulent, og det mener psykologernes fagforening ikke, at vi skal have til psykologfagligt arbejde. (...)."

"Jamen det der sker, det er, at Dansk Psykolog Forening har været ude at sige, at det kun er psykologer der skal foretage PPV, og at de fraråder alle deres medlemmer at give supervision til andre end folk med en kandidatgrad i psykologi. Det er hele det her med, hvem er den "rigtige psykolog", og det mener jeg personligt er en forkvaklet holdning til faglighed. Det handler jo mere om, hvordan vi har lært det. (...) Altså, hvordan vi lærer at bruge test ordentligt. Det kan vi godt se, at det lærer man bedre på psykologuddannelsen, end på pædagogisk psykologi, men det kan man jo godt opkvalificeres til at kunne. Det mener vi jo godt at de kan, ligesom man opkvalificerer på alle mulige andre områder. (...)

Vi omgår det ved, at de ikke varetager A-klassificerede test. Det er kun vores psykologer, der gør det. Så er de [kandidater i pædagogisk psykologi] med til at samle observationsmateriale ind, der kan indgå i en udredning, og de kan også sidde med når der er test..."

Bilag 1. Undersøgelsens design

Spørgeskemaundersøgelsen består af otte spørgsmål:

Spørgsmål der indgik i spørgeskemaet:

1. Hvilken kommune arbejder du i?
2. Hvor mange ansatte har I i jeres PPR-funktion? (anslået antal)
3. [Hvis ja] Hvilke opgaver varetager cand.pæd. i pædagogisk psykologi?
4. [Hvis ja] Hvilke tests udfører cand.pæd. i pædagogisk psykologi hos jer?
5. Hvilke opgaver mener du, at en cand.pæd. i pædagogisk psykologi kan varetage?
6. Hvilke tests mener du, at en cand.pæd. i pædagogisk psykolog kan udføre?
7. Hvad anser du som vigtige udviklingspunkter for PPR-funktionen i din kommune?
8. Er du interesseret i, at vi kontakter dig igen med henblik på en 15-20 min. telefonopkald for at stille nogle uddybende spørgsmål?

45 PPR-ledere/koordinatorer har besvaret spørgeskemaet. I rapporten omtales alle som PPR-ledere uagtet den lokale og specifikke stillingsbetegnelse. To af de deltagende PPR-ledere arbejder i kommuner, som også varetager PPR-funktionen for én anden kommune: Esbjerg for Fanø kommune og Svendborg for Ærø kommune. Fra Aarhus kommune er der modtaget besvarelser fra 2 distrikter. På denne vis er knap halvdelen af Danmarks kommuner (46 ud af 98) repræsenteret i undersøgelsen.

Undersøgelsen er først udarbejdet til intern anvendelse, og da DPU senere besluttede at udgive rapporten, blev deltagerne bedt om samtykke til den ændrede anvendelse af data. 41 har givet samtykke til dette, og fem har ikke besvaret henvendelsen. Derfor er disse fem besvarelser trukket ud af datasættet.

I den nærværende rapport er således 41 kommuner repræsenterede. Vigtigt er dog, at udelukkelse af de fem kommuner ikke har medført væsentlige ændringer i datasættets repræsentativitet, idet en a posteriori sample size beregning viser, at fejlmarginen med 95% konfidensinterval kun ændres fra 10,58% til 11,73%. Der må dog tages nødvendigt forbehold for divergenser i standpunkterne hos dem, som har valgt at deltage, sammenlignet med dem, som ikke har (jf. Karpatschhof, 2006, s. 145).

Telefoninterviews med 6 PPR-ledere

Ud over spørgeskemaundersøgelsen er der foretaget 6 opfølgende telefoninterviews med PPR-ledere fra følgende kommuner: Kalundborg, Vordingborg, Aalborg, Esbjerg, Hedensted og Slagelse.

Kommunerne er udvalgt med henblik på at sikre spredning i geografi, i antallet af ansatte med en kandidatgrad i pædagogisk psykologi og i PPR-funktionens størrelse.

I interviewene blev PPR-lederen spurgt til:

1. Hvordan fagsammensætningen fungerede i praksis
2. Rekruttering af nye medarbejdere
3. Fordeling af arbejdsopgaver i PPR-funktionen
4. Hvilke arbejdsopgaver, som kandidaterne i pædagogisk psykologi hhv. har udfordringer ved og er stærke i.

I løbet af samtalen var der endvidere fokus på, at PPR-lederen kontekstualiserede de udfordringer, som opleves i PPR-funktionen.

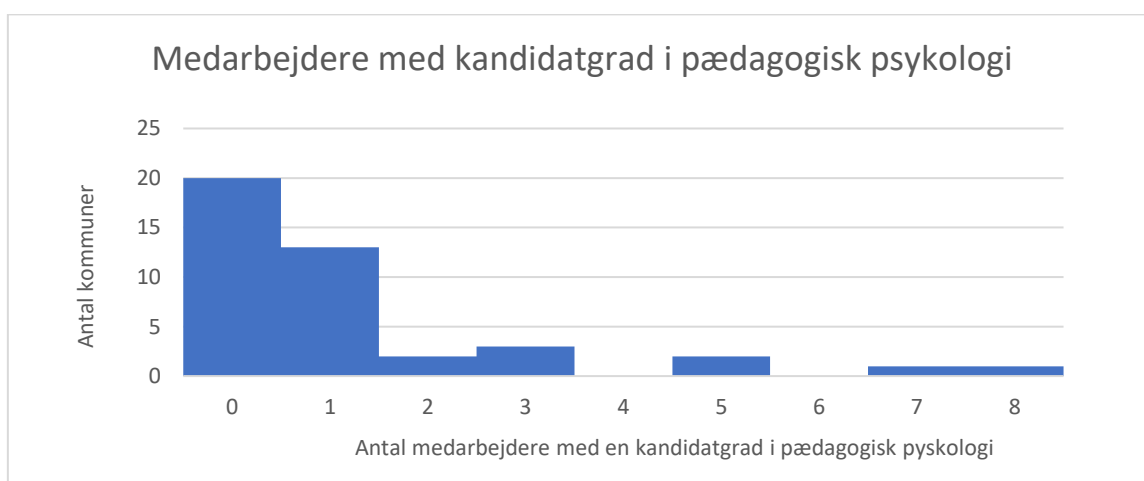
Citaterne er ønsket anonymiseret af respondenterne, og navn og kommune fremgår der ikke.

PPR-funktion og faggrupper

Nedenfor findes en oversigt over medvirkende kommuner, og hvilke faggrupper de har ansat i deres PPR-funktion. Størrelsen på PPR-funktionen varierer fra 4 til 175 medarbejdere, og ligeledes varierer fagsammensætningen.

Ca. halvdelen af kommunerne (54 %) har én medarbejder med kandidatgrad i pædagogisk psykologi ansat. Godt hver femte kommune har to eller flere ansatte med kandidatgrad i pædagogisk psykologi.

Med andre ord er kandidaterne i pædagogisk psykologi på nuværende tidspunkt ikke en dominerende faggruppe i PPR-funktionerne. Dette er bemærkelsesværdigt, fordi mange PPR-ledere giver udtryk for, at det forebyggende arbejde fylder mere, og at denne arbejdsopgave forudsætter involvering af andre faggrupper end psykologer (cand.psych.).



Medvirkende kommuner og faggrupper i deres PPR-funktion

Kommune	Medarbejdere i alt	Cand.pæd. i pædagogisk psykologi	Cand. psych.	Cand.pæd. psych.	Fysioterapeut	Logopæd	Specialpædagog	Andre
Assens	22	0	9	2	0	4	3	4
Billund	25	0	10	0	1	4	8	2
Bornholm	30	2	18	2	0	7	0	1
Dragør	4	0	2	0	1	1	2	0
Egedal	29	1	15	1	0	7	4	0
Esbjerg	81	5	23	0	11	14	0	28
Favrskov	40	0	16	0	3	10	3	18
Faxe	30	0	9	1	1	5	3	12
Frederiksberg	47	0	25	1	5	12	0	4
Faaborg-Midtfyn	27	0	3	0	2	5	2	15
Gentofte	43	1	21	3	0	18	0	0
Greve	70	0	15	0	4	10	15	11
Gribskov	31	1	13	1	3	8	0	5
Hedensted	34	5	15	0	2	7	1	4
Helsingør	60	0	23	0	0	9	25	3
Holbæk	49	1	22	1	2	13	5	5
Holstebro	22	1	10	1	1	5	0	1
Horsens	45	1	20	1	1	6	0	16
Hvidovre	43	1	19	1	1	11	1	9
Kalundborg	29	7	6	1	1	6	0	8
Kerteminde	16	0	6	1	1	3	2	3
Langeland	8	1	2	0	1	2	0	1
Lemvig	9	1	4	0	0	2	0	2
Lolland	33	1	7	2	0	6	12	5
Morsø	14	0	6	0	0	3	1	4
Norddjurs	60	0	12	1	4	6	25	11
Nordfyns	22	0	8	0	3	6	1	4
Nyborg	18	0	9	1	0	5	0	2
Odder	15	0	7	0	1	4	0	3
Odsherred	15	1	5	3	0	4	0	0
Rødovre	31	1	7	4	6	8	0	5
Slagelse	45	3	13	4	7	10	6	2
Sorø	21	1	10	0	0	7	0	3
Struer	15	0	5	0	0	2	2	5
Svendborg	53	3	13	2	6	9	1	11
Syddjurs	20	2	10	0	2	4	0	2
Tønder	16	0	6	0	2	4	3	1
Viborg	94	8	18	4	5	15	28	6
Vordingborg	26	0	17	1	0	7	0	1
Aalborg	175	0	48	3	44	24	20	36
Aarhus distrikt	19	0	8	0	1	9	1	0
Aarhus distrikt	28	3	14	2	0	8	1	0

Bilag 2. Tilvejebringelse af data

Spørgeskemaundersøgelsen

Leder af Afdeling for pædagogisk psykologi ved DPU Charlotte Mathiassen, lektor Dorte Kousholt, lektor Louise Böttcher og ph.d.-studerende Merethe Gjørding, alle DPU, har udformet spørgeskemaet med inddragelse af feedback fra PPR-ledere.

Karrierekonsulent Maj-Lis Skotte har desuden været behjælpelig med at invitere en PPR-leder til at kommentere på første udkast af spørgsmålene. Sidenhen bidrog yderligere fem PPR-ledere med kommentarer med henblik på at sikre entydighed og relevans.

PPR-ledernes e-mailadresser kan ikke lokaliseres på kommunernes websider, og der eksisterer ikke en national liste over disse. Derfor er adresserne indsamlet via kontakt til udvalgte PPR-ledere fra forskellige regioner, som herefter har tilsendt DPU en oversigt over alle PPR-ledere fra den pågældende region.

DPU ønskede at sende undersøgelsen til PPR-distrikterne i både Aarhus og Københavns kommuner for at imødekomme eventuelle forskelligheder. Dog lykkedes det ikke at få mailadresser på PPR-ledere fra Københavns distrikter, hvorfor undersøgelsen kun er sendt til den PPR-leder, som optræder på den regionale mailliste som leder i Københavns kommune.

90 % (38 besvarelser) udfyldte spørgeskemaet helt, og 10 % (4) udfyldte spørgeskemaet delvist.

Ud fra dialogen med PPR-lederne ved vi, at flere af PPR-lederne deltager i andre igangværende undersøgelser, hvilket kan have haft indflydelse på deres mulighed for at deltage.

På næste side fremgår den indledende mail om mulig medvirken, som PPR-lederne har fået tilsendt, og spørgsmålene i spørgeskemaundersøgelsen.

Kære PPR-leder,

Jeg henvender mig til dig, da vi på pædagogisk psykologi på DPU er i gang med at blive klogere på, hvordan kandidaterne herfra bidrager i PPR-regi.

Vi reviderer pt. studieordningen og uddannelsens indhold og ønsker at vide mere om, hvilke opgaver og tests vores færdige kandidater varetager. Ikke mindst, vil vi også gerne vide, hvad I anser som vigtige udviklingspunkter i de forskellige kommunale tværprofessionelle pædagogiske og psykologiske enheder.

Derfor har vi lavet en kort survey på 8 spørgsmål. Spørgsmålene er indsat i mailen for gennemsigtighedens skyld, men det er nemmere (for os), hvis du besvarer spørgsmålene i selve surveyen, som du kommer til ved at trykke på dette link.

Vi ønsker én besvarelse per kommune - bortset fra Aarhus og København, hvor det er tillænkt én besvarelse per distrikt. Hvis du forestiller dig, at en anden medarbejder vil kunne besvare nedenstående spørgsmål bedre, så send endelig mailen videre.

Vi vil gerne følge op med en uddybende telefonsamtale med nogle af jer for at få et indblik i aktuelle problemstillinger omkring rekruttering og tværfagligt samarbejde i PPR. Du har mulighed for at krydse af i spørgeskemaet, om du er interesseret i det eller ej.

Jeg håber på, at du får tid til at besvare.

Hvis der er andet, du mener kunne være relevant for os at vide, så må du endelig skrive.

God dag!

Opfølgende interviews

Som et afsluttende spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen, kunne PPR-lederne angive, om de havde interesse for at blive ringet op, og besvare uddybende spørgsmål. Det angav 61 % (23 ud af 38), at de havde.

Ud fra hensyn til geografisk spredning, PPR-funktionens størrelse og antal ansatte med baggrund som kandidater i pædagogisk psykologi, blev der udvalgt og skrevet til 8 PPR-ledere, hvoraf det lykkedes at sætte telefoninterviews op med seks respondenter.

Interviewene varede typisk 20-25 min og blev foretaget af Merethe Riggelsen Gjørding, som tog noter undervejs og redigerede disse direkte efter interviewenes afslutning.

Det har været muligt for interviewdeltagerne at gennemse og rette deres citater inden udgivelsen af denne rapport.

Bilag 3. Litteratur

BUPL (2022). *Voldsom stigning i diagnoser: Flere børn og unge står udenfor fællesskabet*. Tilgået her:

<https://bupl.dk/politik-og-presse/maerkesager/voldsom-stigning-i-diagnoser-flere-boern-og-unge-staar-udenfor>

Baviskar, Siddhartha et al (2015). *Dokumentationsprojektet: Kommunernes omstilling til øget inklusion pr. marts 2015*, tilgået her: <https://ebooks.au.dk/aul/catalog/book/105>

Bjørnholt, B. & Thøstesen, A. (2021). *Kortlægning af PPR-ledernes oplevelse af de kommunale indsatser*, VIVE, tilgået her: <https://www.vive.dk/media/pure/16804/6244642>

Børne- og Undervisningsudvalget (2022, 2. juni). *Forslag til folketingsbeslutning om en psykologfaglig overbygningsuddannelse for lærere og pædagoger*, Folketinget. Tilgået her: <https://www.ft.dk/samling/2021/beslutningsforslag/B110/bilag/6/2588436.pdf>

Dansk Center for Forskningsanalyse ved Aarhus Universitet: *Kortlægning af kompetencebehov i PPR i danske kommuner*. 2016

https://dpu.au.dk/fileadmin/edu/Udgivelser/Rapporter/Kortlaegning_af_kompetencebehov_i_PPR_i_danske_kommuner_AU_2018.pdf

Deloitte, Professionshøjskolen Absalon og Professionshøjskolen UCN (2020). *Undersøgelse af kommunernes pædagogiskpsykologiske rådgivning (PPR)*. Tilgået her: <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/puljer-priser-udbud/pdf20/jun/200618--undersogelse-af-kommunernes-ppr--deloitte--endelig.pdf>

Karpatschhof, B. (2006). *Udforskning I psykologien – De kvantitative metoder*. København. Akademisk Forlag.

Kousholt, Dorthe et al (2021). *Hvordan skabes et styrket PPR? – Aktuelle bevægelser og dilemmaer*. Pædagogisk Psykologisk Tidsskrift.

Morse, J. M. (1995). The significance of saturation. *Qualitative health research*, 5(2), 147-149.

Mølgaard, T. & Jensen, T., L. (2022, 21. august). *Åbent brev fra over 1.000 psykologer: Der skal ske noget nu, ellers er det for sent*, Politiken, Tilgået her: <https://politiken.dk/debat/debatindlaeg/art8926310/Der-skal-ske-noget-nu-ellers-er-det-for-sent>

Stanek, H. (2022, 10. februar). *Skolepsykologen skal tilbage*, Folkeskolen, tilgået her: <https://www.folkeskolen.dk/folkeskolen-nr-03-2022-historieogsamfundsfag-laerer-og-efteruddannelse/skolepsykologen-skal-tilbage/4123945>

Stanek, H. (2022, 16. marts). *Formand hilser ny PPR-uddannelse velkommen*, tilgået her: <https://www.dp.dk/ppr-har-ikke-brug-for-snuptags-loesninger/>

