

Innenfor eller utenfor opplæringen?

Rapport fra en intervjuundersøkelse i tre ungdomsskoler om bruken av sosial- og helsefaglig personell i skolene

Av Lene Nyhus, Kari Myrbakken og Tove Risløw



**Høgskolen
i Lillehammer**

Lillehammer University College • hil.no

For fullstendig oversikt over publikasjonene i HiLs skriftserie se
http://hil.no/hil/biblioteket/forskning_og_publicering/skriftserien_ved_hil

ISSN 0806-8348

Kr. 50,-

Alle synspunkter står for forfatterne sin regning. De må ikke tolkes som uttrykk for oppfatninger som kan tillegges Høgskolen I Lillehammer. Denne artikkel kan ikke reproduseres - helt eller delvis - ved trykking, fotokopiering eller på annen måte uten tillatelse fra forfatteren.

Any views expressed in this article are those of the authors. They should not be interpreted as reflecting the views of Lillehammer University College. This article may not be reprinted in part or in full without the permission of the author.

Sammendrag

Rapporten sammenfatter og diskuterer resultater fra en intervjuundersøkelse blant sosial- og helsefaglig personell, lærere og ledere i tre ungdomsskoler i en kommune på Østlandet. Intensjonen er å få fram informasjon om status, utfordringer og muligheter når det gjelder bruken av sosial- og helsefaglig personell i skolen. Dette skal bidra i kommunens arbeid med å utnytte mulighetene som ligger i tverrprofesjonelt samarbeid i skolen, til det beste for elevene og for skolens læringsmiljø. Det er gjennomført i alt fem gruppeintervjuer med henholdsvis en gruppe ledere, to grupper lærere og to grupper sosial- og helseutdannet personell. Resultatene er oppsummert for hver av de tre skolene. Studien viser at det i de tre ungdomsskolene er tre forskjellige tilstander når det gjelder bruken av sosial- og helsefaglig personell. På en av skolene er det ikke ansatt slikt personell nå, men det har vært det tidligere. På de to andre skolene er det ansatt flere med sosial- og helsefaglig bakgrunn. På den ene skolen er disse medarbeiderne primært knyttet til arbeid med enkeltelever, mens de på den andre skolen er primært knyttet til forebyggende arbeid på hele skolen. Den mest nærliggende forklaringen på forskjelligheten i ansettelse og bruk av sosial- og helsefaglig personell, er at dette er et felt med høyst uklare rammer, både fra statlig hold og fra skoleeiernivå/KS. Det er i stor grad opp til den enkelte skoles ledelse som sammen med sitt personalet må tolke og forhandle hvordan sosial- og helsefaglig utdannet personell skal nyttiggjøres i skolen. For de sosial- og helsefaglig utdannede byr dette på alt fra å inneha «drømmejobben» til å søke seg ut av skolen eller å kvalifisere seg til undervisningsstilling for «å bli som lærerne». Utfordringen og muligheten for kommunen som skoleeier er å etablere tydeligere rammer for bruken av sosial- og helsefaglig personell i skolen, samtidig som fleksibiliteten på skolene kan opprettholdes. Dette bør skje gjennom prinsipielle drøftinger av muligheter i tverrprofesjonelt og tverrfaglig – eller flerfaglig - samarbeid, ut fra skolens formål og hva som er til det beste for alle elever, for skolenes læringsmiljø og for personalets arbeidsvilkår.

Emneord

Tverrfaglig samarbeid, skole, sosial- og helsefaglig personell

Førord

Denne rapporten handler om bruken av sosial- og helsefaglig personell i skolen. Høgskolen i Lillehammer (HIL) fikk i oppdrag fra en bykommune på Østlandet å bistå med å innhente informasjon og få fram status, utfordringer og muligheter for bruken av sosial- og helsefaglig personell ved tre ungdomsskoler i kommunen. Her rapporterer vi fra dette oppdraget.

Førsteamanuensis Lene Nyhus, HIL, har vært prosjektleder og prosjektmedarbeidere har vært høgskolelektor Tove Risløw, HIL, samt masterstudent i pedagogikk, lærer og rådgiver Kari Myrbakken. Rapporten er skrevet av alle tre i samarbeid.

Takk til ledere, sosial- og helsefaglig personell og lærere ved de tre ungdomsskolene som deltok i gruppeintervjuene og takk til de tre rektorene som bistod med informasjon i forberedelsen av undersøkelsen. Også takk til skoleadministrasjonen i kommunen for godt samarbeid. De skolevise oppsummeringene fra gruppeintervjuene er sendt skolene og derfra videresendt til alle som deltok i gruppeintervjuene før rapporten ble ferdigskrevet. Takk for at disse er lest og kommentert.

Takk til kolleger professor Liv Solheim og høgskolelektor Erik Hagaseth Haug for innspill og kommentarer til rapporten.

Lillehammer, mai 2014

Lene Nyhus

Prosjektleder

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	4
1.1	Bakgrunn, intensjon og rammer for oppdraget.....	4
1.2	Problemstilling og rapportens oppbygging.....	5
2	Sosial- og helsefaglig personell i skolen - status	7
2.1	Utbredelse	7
2.2	Tverrfaglighet - flerfaglighet	7
2.3	Eksisterende rammer og føringer	9
3	Metode	12
3.1	Opplegg og utvalg for intervjuene	12
3.2	Gjennomføring.....	13
3.3	Bearbeidelse av datamaterialet	14
4	Resultater	15
4.1	Om presentasjon av resultatene	15
4.2	Skole A	15
4.3	Skole B	20
4.4	Skole C	23
4.5	Tilbakemeldinger fra informantene	24
4.6	Oppsummering	25
5	Avsluttende drøfting og konklusjoner.....	28
	Litteraturliste	32

1 Innledning

1.1 Bakgrunn, intensjon og rammer for oppdraget

En kommune på Østlandet henvendte seg til Høgskolen i Lillehammer (HIL) med spørsmål om bistand til å gjøre opp status i bruken av sosial- og helsefaglig personell i skolen. Det ble vist til to notat i kommunen som bakgrunn for arbeidet som omhandlet tverrfaglig samarbeid, fravær i ungdomsskolen og bruk av sosial- og helsefaglig kompetanse i skolene.

Det ble i samråd mellom partene bestemt å gjennomføre et kartleggings- og evalueringsarbeid som første fase i et mulig større arbeid i kommunen. Overordnet intensjon er at muligheter som ligger i tverrprofesjonelt samarbeid blir utnyttet til det beste for elevene og skolens læringsmiljø.

Intensjon med selve kartleggings- og evalueringsarbeid, dvs. for første fase og HIL's oppdrag, ble formulert slik:

Kommunestyret skal bli tilfredsstillende informert om status, utfordringer og muligheter med hensyn til bruken av ansatte med sosial- og helsefaglig utdanning i ungdomsskolene i kommunen.

Det ble videre avklart at HIL's bidrag først og fremst skulle være å gjennomføre en intervjuundersøkelse ved tre ungdomsskoler i kommunen og rapportere dette til skoleadministrasjonen i kommunen. Dette arbeidet er å regne som *ett* bidrag til skoleadministrasjonens rapportering til Kommunestyret om status, utfordringer og muligheter når det gjelder bruken av sosial- og helsefaglig personell i skolen.

I denne rapporten har vi i det videre, for enkelhets skyld, forkortet sosial- og helsefaglig utdannet personell til SH-personell.

Kartleggings- og evalueringsarbeidet ble planlagt og justert til følgende:

Innhold: Bruken av sosial- og helsefaglig utdannet personell kartlegges ved de tre skolene. Her ble det fra kommunens administrasjon vist til brosjyren fra Utdanningsforbundet og Fellesorganisasjonen (2012) om "Tverrfaglig samarbeid i skulen – god og trygg skulekvardag for alle elever". Det var et ønske om å få fram på hvilke områder SH-personell i de tre

skolene arbeider i forhold til områdene «forebygging på hele skolen», «enkeltelever i henhold til sakkyndig vurdering» eller «som del av kommunalt ambulant team» (vi kommer tilbake til disse områdene i kap. 2). Videre skulle vi innhente informasjon mer generelt om aktørenes vurderinger av status, utfordringer og muligheter og sammenholde med forskning på feltet.

Metode: Det ble bestemt å gjennomføre gruppeintervjuer med grupper bestående av SH-utdannet personell (gruppe 1), deres samarbeidende lærere/undervisningspersonell (gruppe 2) samt skoleledere inkludert rådgivere og spesialpedagogisk ansvarlig (gruppe 3). Inndelingen i tre eller flere grupper skulle vurderes nærmere i forhold til antall aktuelle personer.

Tidsramme: Intervjuer skulle gjennomføres vinteren 2014. Transkribering, analyse og utskrivning ble planlagt å skje vinteren/våren 2014. Sammenfatning og klargjøring av eventuelt presentasjonsmaterieell til kommunestyret skulle drøftes nærmere med oppdragsgiver.

Alle intervjuene ble i samråd med skoleadministrasjon og de tre rektorene bestemt gjennomført ved en av skolene. Metode og opplegg for gjennomføring av intervjuene beskrives i kap. 3.

1.2 Problemstilling og rapportens oppbygging

Status, utfordringer og muligheter i forhold til bruken av SH-personell i skolen reiser generelt sett en rekke problemstillinger. Det vi skal avgrense oss til her er at vi gjennom intervjuer med et utvalg ledere og medarbeidere i tre ungdomsskoler i kommunen, studerer hvordan bruken av SH-personell oppfattes, beskrives og vurderes av de disse aktørene. Vi skal videre sammenholde disse resultatene med forskning og kunnskap på feltet. Intensjonen er å kunne peke ut noen sentrale punkt når det gjelder status, utfordringer og muligheter, som det kan være verdifullt for kommunen å arbeide videre med. Rapporten vil ikke komme til verken å reise eller kunne besvare alle spørsmål som kan stilles i dette feltet. Det er likevel mange dimensjoner og aspekt ved problemfeltet vi kommer til å berøre.

Vår problemstilling er formulert slik: Hvilke oppfatninger og vurderinger er det av bruken av SH-personell i de tre ungdomsskolene, sett fra et utvalg ledere, lærere og SH-personell?

For å ha et mest mulig sammenfattet grep om dette mangfoldet har vi arbeidet ut fra tre hovedspørsmål:

- **Intensjoner:** Hva er intensjonen (mål, formål) med det SH-personellet gjør/skal gjøre på skolene og hvor/hvordan er disse intensjonene bestemt? Herunder føringer som finnes fra ulike hold.
- **Rammer:** Innenfor hvilke rammer er det SH-personell arbeider? Herunder organisatoriske rammer, stillingsstørrelse med mere. Herunder også hvilke forforståelser og virkelighetsoppfatninger som er gjeldende for deres arbeid og de relasjoner de inngår i.
- **Aktivitet/prosess (atferd):** Hva er det personell med sosial- og helsefaglig bakgrunn faktisk gjør i skolene, slik SH-personellet, ledere og lærere oppfatter det? Herunder oppgaver, aktiviteter, roller, funksjoner. Hvordan fungerer samarbeidet mellom partene i det daglige?

Disse tre problemstillingene er utledet av en metamodell for kommunikasjon, læring og endring (Nyhus, 2011). Vi legger til grunn en forståelse om at bruken av SH-personell i skolen og det tverrfaglige - eller flerfaglige – samarbeidet dette innebærer, er å forstå som en stadig pågående kommunikasjonsprosess, hvor forholdet mellom intensjoner, rammer og atferd utspilles, utvikles og «forhandles» i en kontinuerlig og dynamisk prosess. Samtidig som det til enhver tid eksisterer strukturer og systemer som danner forutsetninger for aktørenes samspill, i form av rammer, som for eksempel stillingsstørrelser, organisatoriske strukturer og møtестrukturer, er disse strukturene også gjenstand for stadig «forhandling» mellom aktørene, og for påvirkning og endring. I, og gjennom, pågående kommunikasjonsprosesser innad på skolene, mellom skolene og skoleeier og mellom skoleier(e) og staten, kan gjeldende strukturer opprettholdes, justeres eller transformeres. I et slikt perspektiv er det nettopp av interesse å få kunnskap om aktørenes egne vurderinger og opplevelser av både aktivitet (oppgaver, arbeidsformer, tiltak etc.), intensjoner (hva som er hensikten med det som gjøres) og rammer (betingelser for det som gjøres). Ved at aktørene selv retter oppmerksomhet mot disse nivåene er det også mulig for dem å bidra til å skape ønsket endring.

I neste kapittel gir vi en kort status når det gjelder SH-personell i skolen. Vi trekker fram noen riss fra forskning i feltet, slik at vi får satt denne undersøkelsen inn i en sammenheng, og vi ser på hvilke føringer som pr. i dag er gitt fra statlig hold og fra organisasjonene når det gjelder bruke av SH-personell i skolen. Vi gjør videre rede for metode og utvalg i undersøkelsen. Resultatene fra intervjuene blir deretter presentert i form av oppsummeringer for de tre skolene; skole A, B og C. Vi avslutter med en sammenfattende drøfting og peker på noen punkt som vi mener det kan være aktuelt å arbeide videre med.

2 Sosial- og helsefaglig personell i skolen - status

2.1 Utbredelse


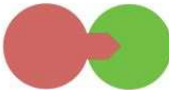


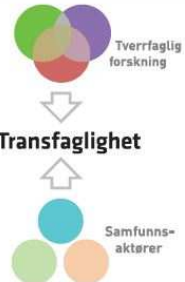
Bruken av SH-personell i skolen har fått økende oppmerksomhet de siste årene. Det er ikke et stort omfang forskning på dette feltet, men det har etter hvert begynt å komme empiriske studier som viser noe om både utbredelse, arbeidsoppgaver og arbeidsforhold og om erfaringer. Magnus (2013) anslår at omlag 550 FO-organiserte BSV'ere (barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere organisert i Fellesorganisasjonen) har sitt virke i norsk grunnskole, men det vites ikke hvor mange det er totalt sett. I internt notatet fra kommunen som her er undersøkt, går det fram at det for denne kommunes del var 13,5 årsverk med slik utdanningsbakgrunn i 2010 og en nedgang til 9,2 årsverk i 2012.

2.2 Tverrfaglighet - flerfaglighet

Tverrfaglig og tverrprofesjonelt samarbeid er begrep som anvendes i ulike sammenhenger og som defineres og forstås noe forskjellig. Uten å gå dypt inn i litteraturen om dette, kan vi mer allment si at det handler om samarbeid mellom folk som har ulike utdanninger og faglig bakgrunn og tilknytning. Samarbeidet skjer altså «på tvers» langs ulike dimensjoner; på tvers av utdanninger, fag/disipliner (kunnskapsområder), yrker, praksisfelt, organisatorisk tilknytning med mere.

I skoler har det de siste tiårene utviklet seg ulike former for tverrfaglig- og tverrprofesjonelt samarbeid, eller kanskje for det som heller kan betegnes som flerfaglig eller flerprofesjonelt samarbeid. Økende kompleksitet i en skole som skal romme alle, har medført ulike former for samarbeid i betydningen av at andre yrkesutøvere enn «bare» lærere utfører ulike oppgaver i skolen. Samarbeidslinjene går innad i klasserommene, innad på skolen og mellom skole, PPT, barnevern osv.

I en svært informativ rapport om tverrfaglig miljøforskning (Nenseth m.fl., 2010) har vi funnet denne oversikten som gir et raskt bilde av forskjellene mellom tverrfaglighet, flerfaglighet og andre former. Vi mener denne er nyttig for diskusjoner også i skolen.

Monofaglighet 	monofaglighet spesialisering i isolasjon
Kryssfaglighet 	kryssfaglighet lån av andre fags begreper og metoder
Flerfaglighet 	flerfaglighet parallell tilnærming fra ulike fag, på samme problem
Tverrfaglighet 	tverrfaglighet ulike fags integrerte tilnærming (felles begreper og metoder) på felles problem
	transfaglighet kunnskapsutvikling basert på tverrfaglighet i samarbeid med samfunnsmessig brukerinvolvering

Figur 1: Ulike former for faglig samarbeid, hentet fra rapport av Nenseth m.fl. (2010)

Spørsmålet som kan stilles i forhold til ansettelse av SH-personell i skolen, er hva slags type faglig samarbeid man da legger opp til? Er det tverrfaglighet, det vil si at SH-personellet og undervisningspersonellet, eventuelt sammen med andre medarbeidere med andre utdanninger og fag, arbeider sammen om felles problem hvor de ulike fagene utgjør en integrert tilnærming til problemet, det vil si med felles begreper og metoder? Eller, er det heller snakk om flerfaglighet, som innebærer parallell tilnærming fra ulike fag, på samme problem? Eller er det rett og slett forskjellige problem de ulike fagene skal løse i skolen? «Problem» er her ment i generell betydning og kan like gjerne oppfattes som «oppgave» - det vil si en hvilken som helst problemstilling som man står overfor i skolen og som skal utføres eller løses. Som vi ser av modellen er det betydelige forskjeller på tverrfaglighet og flerfaglighet, og det er også et fundamentalt spørsmål hvorvidt SH-personell og undervisningspersonell arbeider med samme «problem» eller ei. Hvis disse spørsmålene ikke drøftes prinsipielt, og får tydelig avklaring, vil det være grunn til å tro at det kan være høyst forskjellige oppfatninger og

tolkninger i personalgruppene når det gjelder bruken av SH-personell, det vil si uklare rammer og intensjoner for (sam)arbeidet.

2.3 Eksisterende rammer og føringer

Et slående trekk ved yrkesutøverne vi her snakker om, SH-personellet, er at de utgjør en sammensatt gruppe med ulike stillinger, roller, oppgaver og titler. Respondentene i kartleggingen til Magnus (2013) oppgir 51 forskjellige stillingsbenevnelser. Det gir et tydelig hint om at dette er et relativt uregulert område innen kommunal forvaltning.

I forhold til spørsmålet over, om det er felles eller forskjellige «problem» som skal løses på tvers av eller parallelt mellom de ulike yrkesgruppene, så er det interessant å studere nærmere en ganske fersk endring til opplæringslova. I dokumentet Prop. 129 L (2012-2013), som handler om endringer i opplæringslova og privatskolelova, vises det blant annet til resultater fra GSI. Tallene viser at det har vært en økning i bruk av assistenter med oppgaver knyttet til undervisning og spesialundervisning. Det ble derfor sendt ut et høringsforslag til en presisering av bruk av personer ansatt i skolen uten undervisningsansvar, i ny §10-11 i kap.10 i opplæringslova, og tilsvarende §4-5 i kap. 4 i privatskolelova.

Lovforslaget er en presisering av gjeldende regler, og gjelder ”personale som ikke er ansatt i undervisningsstilling, og som skal hjelpe til i opplæringen”. Departementet foreslår å bruke denne benevnelsen i stedet for ”assistent”, fordi assistentbegrepet tradisjonelt sett er brukt i snever forstand på personell uten formell utdanning. ”Personale som ikke er ansatt i undervisningsstilling og som skal hjelpe til i opplæringen” vil gjelde alle yrkesgrupper uten undervisningskompetanse. Departementet legger videre opp til at skoleeier kan bruke andre titler som er mer dekkende ut fra lokale behov. Lovendringen ble vedtatt 17. juni 2013, og trådte i kraft 1.august 2013.

Når vi ser på denne endringen om «bruk av personale i skolen som ikke er ansatt i undervisningsstilling og som skal hjelpe til i opplæringen» ser det ut til at vi har å gjøre med en gruppe arbeidstakere som i større grad benevnes med det de *ikke* skal gjøre (..»som ikke er ansatt i undervisningsstilling»..) enn det de *skal* gjøre i skolen, annet enn at de skal «hjelpe til i opplæringen». Departementet viser til at Fagforbundet og Fellesorganisasjonen i sine høringsuttalelser til lovendringsforslaget har pekt på behov for «klargjøring av roller og

oppgaver for ansatte som arbeider elevrettet, men som ikke er tilsatt i undervisningsstilling».

Til dette presiserer departementet at

«...forslaget ikke omhandler ansatte i skolen som har oppgaver utenfor opplæringen (vår uthev.). Ved en skole er det *mange oppgaver som ikke innebærer undervisning i fag* (vår uthev.) og hvor andre yrkesgrupper enn undervisningspersonale kan og ofte bør benyttes. Det kan blant annet dreie seg om systematisk arbeid med det fysiske og psykososiale skolemiljøet hvor det for eksempel kan være aktuelt å benytte ingeniører, helsesøstre, barnevernspedagoger og psykologer. Lokale behov avgjør hvilken kompetanse den enkelte skole trenger, og det er opp til skoleeier å vurdere dette.»

Situasjonen synes å være at SH-personellet er en gruppe yrkesutøvere i skolen som tilhører gruppen «*personale i skolen som ikke er ansatt i undervisningsstilling og som skal hjelpe til i opplæringen*» og/eller tilhører gruppen «*ansatte i skolen som har oppgaver utenfor opplæringen*», jfr. departementets presisering over. Det blir naturligvis et viktig spørsmål hva som er «innenfor» og «utenfor» opplæringen, derav tittelen på denne rapporten. Spørsmålet blir hva/hvem som bestemmer hvilken gruppe SH-personellet tilhører. I den første kategorien er den SH-ansatte en yrkesutøver som «hjelper til» og som står under den andres – det vil si lærerens – veiledning. I den andre kategorien har ikke SH-ansatte en «hjelpe-til» rolle, men vil kunne utføre oppgaver mer ut fra egen utdanningsbakgrunn og faglig skjønn, samtidig som man da er definert «utenfor opplæringen». De to rollene synes også å være knyttet til ulike arbeidsbetingelser og lønnsforhold etc.. Dette er tema som ikke behandles eksplisitt i denne rapporten. Det vi imidlertid vil få noe kunnskap om i denne rapporten, er hvordan SH-personell faktisk arbeider, og samarbeider med lærere, slik aktørene selv rapporterer det gjennom gruppeintervjuer. Her kan det tenkes å være noen gråsoner i forhold til hvilke prosesser i skoler som faller innenfor og/eller utenfor «opplæringen», det vil si hva som faktisk defineres inn under begrep som «opplæring», «undervisning», «opplæring i fag» og «undervisning i fag».

I november 2012 kom brosjyren ”Tverrfaglig samarbeid i skulen – god og trygg skulekvardag for alle elevar”. Utdanningsforbundet og Fellesorganisasjonen har i fellesskap utarbeidet brosjyren med mål om å klargjøre noen områder der tverrfaglig samarbeid kan gi gode resultat i skolen. De bruker betegnelsen miljøterapeut, og denne er definert slik: «Ein miljøterapeut i skule har bachelor som barnevernspedagog, vernepleiar eller sosionom og arbeider for elevar si positive endring og utvikling gjennom arbeid med tilrettelegging av læringsmiljø, psykososiale faktorer og utviklingsstøttande tiltak». Dette dreier seg da nettopp om den gruppen SH-personell som vår studie omhandler.

Organisasjonene presenterer tre hovedområder for hva miljøterapeuten kan bidra med i skolen:

- 1) miljøterapeut som arbeider forebyggende på skolen, på individ, gruppe, klasse og organisasjonsnivå
- 2) miljøterapeut som arbeider med elever på bakgrunn av sakkyndig vurdering /enkeltvedtak
- 3) miljøteapeut i tverrfaglig, ambulant kommuneomfattende team, på individ, gruppe, klasse og kommunalt nivå.

I våre intervju i skolene var det blant annet disse nivåene vi undersøkte, jfr. ønske fra skoleadministrasjonen, som omtalt i kap. 1.

Når vi ser på definisjonen av miljøterapeut (over) og dennes arbeid med «elevar si positive endring og utvikling gjennom arbeid med tilrettelegging av læringsmiljø, psykososiale faktorer og utviklingsstøttende tiltak», kan det reises spørsmål som bør drøftes mer prinsipielt innen skolesektoren og samarbeidende sektorer. For eksempel kan det spørres om miljøterapeutens arbeidsoppgaver er oppgaver som er å forstå som «innenfor opplæringen» eller «utenfor opplæringen». Det kan også spørres om dette skillet kanskje ikke kan trekkes helt tydelig, med de følger det måtte kunne få for personellgrupper, titler, oppgaver, arbeids- og lønnsbetingelser med videre.

3 Metode

3.1 Opplegg og utvalg for intervjuene

I planleggingsfasen, sammen med skoleadministrasjonen i kommunen, avklarte vi tidlig at undersøkelsen skulle gjennomføres ved hjelp av gruppeintervjuer. Vi var ute etter kvalitativ informasjon omkring ulike aktørers oppfatninger og vurderinger, og vi vurderte gruppeintervjuer som en god ramme for dette. Til forskjell fra individuelle intervjuer får gruppeintervjuer frem informasjon gjennom samhandlingen og diskusjonen i gruppene, noe som gir ytterligere informasjon om problemstillingen og spørsmålene som stilles. Gruppeintervjuer ble også vurdert som effektivt tidsmessig for de involverte skolene.

Forskningsprosjektets formål og prosjektets omfang satte begrensninger for antallet informanter, samtidig som utvalget måtte være stort nok til at vi fikk svar på spørsmålene våre. Undersøkelsen var avgrenset til skolenes ungdomstrinn. Vi fikk tilsendt et aktuelt utvalg med navn på ansatte fra ledelsen ved de tre ungdomsskolene. Utvalget ledelsen gjorde var foretatt ut fra ansattes utdanningsbakgrunn og rolle i skolen, ut fra at vi hadde bedt om å få navn på SH-personell, lærere som samarbeider med SH-personell men også andre lærere, samt ledelse, inkludert rådgivere. Selv om antallet informanter måtte begrenses ut fra prosjektets omfang, var det viktig for oss å få et variert utvalg av informanter både når det gjaldt utdanningsbakgrunn og funksjon i skolen.

På bakgrunn av de tilsendte navnelistene foretok vi i første omgang et tilfeldig utvalg. For å sikre størst mulig variasjon i informantgruppene, ble kjønn et aktuelt kriterium i utvalgsprosessen. Hovedintensjonen i kvalitativ forskning er ikke å sammenligne ulike enheter, men å få tilgang til handlinger og hendelser som er relevante for undersøkelsens problemstilling. Det er følgelig av stor betydning at man får et utvalg av informanter som har interesse for undersøkelsens problemstilling, og som ut fra dette bidrar positivt til studien med sine erfaringer og refleksjoner over temaet. For å sikre at alle informantene kunne tale så fritt som mulig i intervjusituasjonen, vurderte vi at homogene grupper ville være best. Vi delte derfor informantene opp i tre hovedgrupper; sosial- og helsefaglig utdannet personell (gruppe 1), lærere/ undervisningspersonell (gruppe 2) og skoleledere, inklusiv rådgivere og spesialpedagogisk ansvarlig personell (gruppe 3). Ledelsesgruppa utgjorde en passende gruppe for intervju, mens de to andre gruppene ble delt inn i to undergrupper for hver.

3.2 Gjennomføring

Det ble gjennomført til sammen fem gruppeintervjuer med fra tre til seks informanter sammen. Det var 25 som var innkalt til intervjuene. Totalt 19 SH-medarbeidere, lærere og ledere deltok i de fem gruppeintervjuene. Det var 6 som av ulike grunner ikke møtte til intervjuene. Vi registrerte at noen av informantene hadde lite informasjon om undersøkelsen, og vi så i ettertid at vi skulle ha samarbeidet tettere med rektorene omkring forhåndsinformasjon. Etter avtale med de tre skolene ble de fem gruppeintervjuene gjennomført innenfor en tidsramme på to uker i løpet av januar, 2014. Tidsrammen for den enkelte gruppesamtalen var satt til en time. Intervjuene ble tatt opp på digital opptaker og transkribert umiddelbart etter intervjuene. Dette materialet vil bli destruert etter at oppdraget er avsluttet.

Intervjuguiden (vedlegg 1) ble utarbeidet ut fra de tre hovedspørsmålene det er redegjort for i kap. 1, med noen få hovedspørsmål og underliggende spørsmål. Vi la vekt på at intervju spørsmålene skulle være enkle og presise, samtidig som vi håpet de ville vekke informantenes interesse og engasjement og slik bidra til god dynamikk. Intervjuguiden fungerte samtidig som en dreieskive, som sikret at vi fikk innhentet den informasjonen vi trengte for å få belyst våre spørsmål i undersøkelsen.

Intervjuguiden hadde en relativt stor grad av strukturering i form av konkrete spørsmål. Dette sikret sammenlignbart datamateriale som gjorde det lettere å analysere materialet på tvers av de ulike temaene.

For å teste ut om intervjuguiden ville gi oss den informasjonen vi hadde bruk for, foretok vi et prøveintervju med en pedagog med lang erfaring fra skoleverket. Prøveintervjuet førte til justeringer av intervjuguiden.

Ulempen med gruppeintervjuer kan være at enkelte informanter kan dominere gruppa og forhindre at andre slipper til med sine synspunkter. I gjennomføringen av intervjuene var vi oppmerksomme på å forebygge dette, og vi forsøkte etter beste evne å få alle til å slippe til. Intervjuene ble gjennomført i samarbeid mellom HIL's deltakere i prosjektet, hvor Nyhus og Myrbakken deltok i alle intervjuene mens Risløw deltok i tre av intervjuene.

3.3 Bearbeidelse av datamaterialet

Transkriberingen ble startet umiddelbart etter at intervjuene ble gjort. Dette viste seg å være ekstra krevende i og med at vi hadde gruppeintervju. For å få med alle uttalelser måtte lydopptakene kjøres opp igjen gjentatte ganger. Utfordringen gikk i at mange snakket samtidig, på tross av at vi var «strenge» på at en og en skulle ha ordet. Det ble også ført ”side-samtaler” underveis, dvs. samtaler mellom to eller tre personer som til dels gikk parallelt med selve intervjuet, hvor en del viktig informasjon kom for dagen, og hvor meninger og utsagn var av stor interesse å få med. Dette har styrket intervjumaterialet.

Etter at denne jobben var gjennomført ble det laget en skjematisk oversikt hvor det som kom frem i intervjuene ble gjengitt i kortere ordelag innenfor de ulike spørsmålene. Vi kvalitetssikret dette ved å gjennomgå alt sammen på nytt i fellesskap, og vi fylte inn mer utsagn og nyanser fra informantene våre. Vi syntes det var viktig å få med så mange ulike nyanser som mulig, uten at vi la inn våre tolkninger og meninger.

På bakgrunn av den utfyllende skjematisk fremstillingen skrev vi rapporter fra hver av skolene. Rapportene har dermed en fortellende form i en sammenhengende tekst. Dette gjør fremstillingen mer lesbar og er bedre tilgjengelig for personer som ikke har arbeidet med materialet slik som vi har gjort. Analysen og konklusjonen ble skrevet etter at rapportene var klare, slik at vi kunne trekke funnene våre opp mot forskning på feltet og opp mot teori.

Rapportene, eller oppsummeringene fra de tre skolene, ble senere (i mai) sendt til de respektive skolene for gjennomlesning og mulige kommentarer. I epostene til de tre rektorene, hvor vi sendte over rapporten for den enkelte skolen, skrev vi at vi ønsket at alle som bidro i intervjuene skulle få tilsendt rapporten fra sin skole og lese gjennom oppsummeringen. Vårt ønske var at de som hadde kommentarer kunne gi oss tilbakemeldinger på om oppsummeringen virket troverdig i forhold til de oppfatninger som er blant de vi intervjuet om denne saken. Etersom det av ulike grunner gikk en del tid fra intervjutidspunkt til oppsummeringene ble sendt ut, kan det ha vært vanskelig for de som deltok i intervjuene å huske hva de selv sa og hva andre sa i gruppeintervjuene. Tidsforskyvningen kan samtidig ha gitt mulighet for at informantene kunne lese også med et distansert blikk på det som var fortalt fra deres skole, og slik sett være en ekstra mulighet for å kunne vurdere troverdigheten i det som er fortalt.

4 Resultater

4.1 Om presentasjon av resultatene

Vi har valgt å presentere resultatene fra intervjuene i form av oppsummeringer for hver av de tre skolene. Oppsummeringene er en samlet beskrivelse ut fra den informasjon vi fikk i intervjuene, og slik vi har tolket denne. De er utarbeidet på grunnlag av at intervjuene først ble transkribert og deretter sammenfattet for de tre hovedgruppene som ble intervjuet: SH-personellet, lærere og ledere. Når vi har sammenfattet skolevis, har vi forsøkt å få fram de ulike gruppenes syn. Det kan derfor være utsagn i oppsummeringene som ikke alle som deltok i intervjuene vil stille seg bak, men som likevel uttrykker oppfatninger hos enkelte av de vi intervjuet.

Oppsummeringene er skrevet i fortellende form – vi skaper så å si tre fortellinger på bakgrunn av materialet fra intervjuene. Som nevnt i forrige kapittel har vi sendt disse fortellingene til de som deltok i intervjuene, slik at de kan uttale seg om det som fortelles virker troverdig.

Det må understrekes at når det gjelder skole C har vi samlet sett lite informasjon å bygge på. Det ble fra denne skolens side ikke innmeldt personer til intervjuer fra lærerhold, og skolen har pr i dag ingen SH-personell ansatt. Det har ligget utenfor undersøkelsens rammer å gå tilbake til skolen for nærmere studier blant lærerne som tidligere har samarbeidet med SH-personell ved skolen.

4.2 Skole A

Intensjon

Oppfattelsen fra både lærere og SH-personellet er at det er rektor ved skolen som har bestemt at SH-personellet skulle ansettes. Det har ikke vært spesielle prosesser eller «store prinsipielle diskusjoner» i forkant eller i tilknytning til ansettelsene og til bruken av SH-personellet.

Rektor så et behov for personell med en annen fagkompetanse enn lærere har, slik at skolen kan ta seg av oppgaver med enkeltelever, konflikthåndtering, tilpasninger og forebygging.

Utgangspunktet for dette behovet var uttalelser fra PPT via sakkyndige vurderinger. SH-personellet er ansatt med utgangspunkt i enkeltvedtak. De jobber primært med enkeltelever og mindre grupper elever. Alle timene er timeplan-satt, og SH-personellet blir ofte brukt som vikarer. I tillegg er det «stadig nye timeplaner». Flere i intervjugruppene uttrykker at det er vanskelig å få oversikt.

Lærerne og SH-personellet har til dels felles oppfatning om formålet med ansettelse av SH-personell på deres skole. Begge gruppene mener at arbeid med enkeltelever er grunnen. Det er også enighet i at det er veldig personavhengig hvordan det fungerer. Dette går begge veier, det kommer altså an på kombinasjonen lærer – SH-personell, og hvordan kommunikasjonen mellom dem fungerer. Noen lærere forventer at SH-personellet skal være hjelpere og passe på de elevene som er urolige, mens andre forventer at de skal delta aktivt med opplæringen/undervisningen. Det er ulike oppfatninger på de ulike teamene. Ledelsen ved skolen bekrefter både grunnen for ansettelsene, de ulike oppfatningene som kommer frem hos de to yrkesgruppene, og at det er personavhengig hvordan det går.

Rammer

Det hersker litt usikkerhet om antall SH-ansatte i enkelte intervjugrupper. Lærerne mener det er 8-10 stykker, SH-personellet sier de er 7-8 stykker, eller 5, men at de har vært så mange som 14. Ledelsen sier at de har en sosionom i 80% stilling, en psykiatrisk sykepleier i 100% stilling hvorav 80% er undervisningsstilling, samt 4-5 vernepleiere, og en barnevernspedagog på barnetrinnet. Stillingsstørrelse varierer og noen underviser også. SH-personellet har en annen arbeidstidsavtale enn lærerne, så de har arbeidstid fra 07.00-16.30 alle dager hvis de har 100% jobb. De må kombinere med å jobbe på SFO. Enkelte har en stillingsandel ved andre institusjoner i kommunen. Flere har også undervisningsstilling i tillegg, i fag som kroppsøving, kunst og håndverk og mat og helse.

Stillingsbetegnelsen er varierende. Noen blir kalt miljøarbeidere, andre miljøterapeuter. En lærer sier at titler ikke er viktig og at alle tituleres på fornavn. Ingen i lærergruppene eller SH-gruppene er kjent med at finnes noen stillingsinstruks. Ledelsen ble ikke eksplisitt spurt om stillingsinstruks og nevner det heller ikke.

Når det gjelder rammer i form av møtearenaer og samarbeid, sier ledelsen ved skolen at SH-ansatte deltar en time hver 14.dag på team/trinnmøter, og at de skal delta på PA-møter

(pedagogisk analyse). De sier at noen også deltar på møter med PPT, BUP og lignende, og noen skole-hjem-møter. Ledelsen sier det er mye samarbeid, og at de samarbeider mest med hverandre og med spesialpedagogene. SH-personellet selv opplever at de må be spesifikt om å få delta i disse møtene med eksterne samarbeidspartnere og at det sjelden lar seg gjøre å delta fordi da er det ingen til å passe på eller ta over de elevene de har ansvaret for. Team og trinnmøter er også vanskelig for de med 100% jobb, fordi møtene er lagt til samme tid som de er på SFO og lignende. Lærerne bekrefter at de har samme oppfattelse. I den senere tid har de startet med morgenmøter på tirsdager hver andre eller hver fjerde uke. Her deltar alle, og temaene er enkeltelever eller klassen. Der er det et godt samarbeid og partene får «faktisk planlagt og avklart en del ting sammen». I hverdagen blir det «på hurten og sturten». PA-møtene skal prioriteres, og da blir det mindre tid til andre møter.

Når det gjelder forventningene til hverandres kompetanse er det bred enighet om at alle ønsker å jobbe for elevenes beste. Det er ulike erfaringer med hvordan det fungerer i praksis. Dette har blant annet å gjøre med at SH-personalet ikke er med i planleggingsfasen, men at de kommer inn i etterkant. Det blir uklart hva de skal bidra med i klasserommet, og dermed blir det personavhengig hva som blir gjort. Dette avhenger også av læreren som styrer timen. Samtidig uttrykker lærerne at SH-personellens kompetanse er viktig, at det har blitt en helhet for disse elevene, og at det er personer som kan følge elevene hele uka. SH-personalet ser at lærerne ønsker hjelp til de som sliter i skolen slik at de får undervise, men det er ikke strukturer for dette.

Aktivitet - prosess

Det uttrykkes en generell positiv innstilling til bruk av SH-personell i skolen i alle intervjugruppene. Samtidig er det utfordringer i forhold til strukturproblemer som trekkes fram i stor grad. Lærerne opplever at det i noen timer er opptil fem ekstra voksne inne i en time, og i andre timer kommer det ingen, fordi SH-personellet har fått vikaroppdrag rett før undervisningstimen starter. Det antydes fra begge yrkesgruppene at dette skyldes økonomi, da SH-personell er billigere enn lærere. SH-personellet bekrefter at de blir brukt som vikarer i stor grad, og det gjør at de jobber ad hoc, og at de ikke får forberedt seg verken til den oppgaven de trodde de hadde (timer med enkeltelever), eller til den oppgaven de får i gangen mellom timene (vikartimer). SH-personellet opplever at det forventes at de skal mestre alle fag i ungdomsskolen, mens lærerne på sin side mener at de ikke kan forvente at de skal kunne

følge det faglige nivået i alle fag til enhver tid, særlig fordi de ikke har avsatt leseplikt. Det kommer frem at det er en interessenmotsetning på ungdomsskolen hvor man har et stort fokus på fag. Enkelte uttrykker det slik: «Så kommer det noen med helsefokus og skal snakke om alt mulig». Dette er motsetninger som er vanskelig å forene. Lærerne sier videre at det påvirker undervisningen å ha med seg noen hele tiden som skal hjelpe. Det har en sterkt styrende effekt.

SH-personalet uttaler at de ble ansatt med lovnader om at de skulle få bruke sin kompetanse innen forebygging og som miljøterapeuter i skolen. Flere uttrykker at de ikke hadde takket ja til tilbudet hvis de visste hvordan vilkårene egentlig var. De klarer å håndtere situasjonen fordi de har mange års erfaring i yrkeslivet, og har egen styrke og motivasjon for å gjøre en god jobb.

Når det gjelder samarbeid, er det bred enighet hos begge yrkesgruppene at SH-personellet samarbeider mest med hverandre. De har eget teamrom, som de anser som naturlig, i og med at de ofte er spredd på ulike team. Lærerne synes at de burde fått gitt bedre informasjon om opplegget i timene, men at det er så liten tid til slik. Og ofte blir SH-personellet satt til vikartimer og da er planleggingen i så fall bortkastet. Samarbeidet foregår gjerne i friminuttene, i gangen og i matpausene. SH-personellet opplever også at de kan komme inn til en time hvor det opprinnelig sto historie på planen, men at timen er endret til for eksempel matte, fordi læreren trenger å gå gjennom noe ekstra. Ledelsen uttaler også at de savner tid til samarbeid mellom de ulike yrkesgruppene i skolen, og de uttaler at samarbeidet kunne vært mer/bedre organisert. SH-personalet har en tøff plan, og må hele tiden haste videre. Ledelsen mener de ikke kunne klart seg uten denne yrkesgruppa, men at det samtidig er en del konflikter rundt tidsbruk, arbeidstid, at de ikke får brukt seg sjøl osv.

Lærerne synes ikke samarbeidet fungerer etter intensjonene. SH-personalet blir ikke utnyttet fullt ut, fordi de blir brukt feil. De blir brukt bare halvveis, ikke på skolemiljøet som de har kunnskap om. Samtidig er kompetansen de innehar viktig, og de er en god støtte både for lærerne og foreldrene i mange sammenhenger. Ledelsen ved skolen uttaler at siden skolen har forandret seg, bør utdanningsinstitusjonene også forandre seg.

Helhetlig vurdering

Lærerne uttaler at det er et dårlig system rundt ansettelsene av SH-personell. I praksis fungerer de som assistenter. De etterspør en gjennomtenkt struktur fra et høyere nivå, som må legges på forhånd. Dette innebærer bedre tid til planlegging, forberedelser av aktiviteter og timer og at de bør få jobbe forebyggende. Det kunne gjerne vært enda flere med den kompetansen de har.

SH-personalet uttrykker også misnøye med situasjonen, og de er slitne av å kjempe for endringer uten at noe skjer. De opplever at ledelsen har forståelse, men at det ikke er strukturer som ivaretar intensjonene. Når arbeidet lykkes skyldes det individer, ildsjeler. De tror at mye kunne vært løst med interne omstruktureringer. De ønsker å jobbe forebyggende.

Ledelsen på sin side sier at det mangler struktur og tydelighet fra nasjonale instanser. Det er ikke noen forventninger om at skolen skal ha noe annet enn assistenter, og at det blir opp til dem selv. Tydeligheten kunne gå på at skoler med en viss størrelse skal ha et nærmere spesifisert team, og at de skal brukes slik og slik.

Utsagn til ettertanke

Lærerne:

”Det er vanskelig å finne tid til samarbeid, fordi de jobber jo hele tida”

”Hvordan være vernepleier i forhold til substantiv og verb?”

”En vernepleier kan ikke gjøre sin jobb i et klasserom. Dette må gjøres på andre arenaer...”

SH-personalet:

”Jeg er glad jeg er blitt mer og mer lærer, for da får jeg bedre arbeidsvilkår og høyere status”

”Mange tar PPU (praktisk-pedagogisk utdanning) for å kunne gå over til rene undervisningsstillinger.”

”Det er mange som har sluttet i skolen fordi de orker ikke mer”

4.3 Skole B

Intensjon

Det er et overordnet formål på skolen at elevene skal oppleve trivsel og trygghet. Lærerne viser til at skolen har hatt en bred prosess i personalet hvor disse formålene er drøftet. En begrunnelse for at det er behov for sosial- og helsefaglig personell, er at skolen må håndtere komplekse oppgaver som krever en annen type fagkompetanse enn det skoler vanligvis har. SH-personellet er ansatt for å arbeide først og fremst forebyggende på hele skolen, og i tillegg arbeide med enkeltelever både utenfor og i undervisningen. Det er noe variasjon mellom trinnene. Oppfattelsen fra både lærere, ledere og SH-personellet er at personalet ved skolen i stor grad er enige om formålet, og det vises til at det har vært brede prosesser og involvering. Samtidig peker ledelsen på at det kan være forskjellige oppfatninger i personalgruppa om hva det innebærer å ha for eksempel en barnevernspedagog inn i en klasse eller på et trinn.

Rammer

Skole B har et team på fem medarbeidere, miljøterapeut, barnevernspedagoger og vernepleiere, alle i 100% stilling. Enkelte av disse har undervisning som del av sin stilling (de har undervisningskompetanse i fag). De kalles «Fokusteamet» og titulerer seg som miljøterapeuter. Lærerne kaller dem litt forskjellig, og «ressursteam» ble også nevnt i intervjuene. Alle har en stillingsbeskrivelse. De ble rekruttert til skolen på grunnlag av enkeltvedtak. Skolen ved rektor har vært opptatt av å utnytte mulighetene som lå i stillingene når de først var ansatt, også etter at eleven(e) de var ansatt for å bistå har sluttet på skolen. De sosial- og helsefaglige medarbeiderne påpeker selv at jobben deres blir viktig på skolen ved at rektor bruker tid på det og setter av tid i sin timeplan til fast og følge dem opp og være med i møter.

SH-personellet er med på alt som alle andre er med på, og de sitter sammen med lærerne i både uformelle og formelle fora. Samtidig er det behovsprøvd avhengig av oppgaver og behov, også ettersom «de har forskjellige roller og har ulik jobb». I all hovedsak har de tilhørighet til ett trinn og er med på møter der, omkring hva uka inneholder, og de samarbeider med lærere rundt det som foregår i klasserommet. Lærerne sier det varierer i hvilken grad de planlegger undervisningen sammen med SH-personellet, etter behov og tid og

hvorvidt læreren ser at eleven(e) de har særlig ansvar for, kan delta. De har også sine egne møter i teamet. SH-medarbeiderne forteller at rektor ofte deltar på deres møter, sammen med sosiallærer. På skolen er det «PA-møter» som erstatter ett trinnmøte, og SH-personellet deltar også her på lik linje med lærerne. Videre er de med i møter med PPT og eksterne parter på kommunenivå.

Det synes å være en felles oppfatning i de ulike intervjugruppene at kompetansen til SH-personellet er og skal være forskjellig fra lærernes kompetanse, og fra assistentenes kompetanse, og at den må utnyttes til elevenes beste. I det faglige samarbeidet i timene er lærerne prisgitt den SH-ansattes faglige kompetanse i forhold til fagene hvor han/hun bistår eleven(e), så samarbeidet knyttet til undervisning og læring vil også være personavhengig.

Aktivitet - prosess

Informantene fra skole B gir i stor grad et likt bilde av hva som er oppgavene til de sosial- og helsefaglig utdannede medarbeiderne; de jobber fortrinnsvis forebyggende, på hele skolen, og er inne og hjelper med enkeltelever ved behov. De er ikke «låst fast» og har ca. 50% ikke timeplanfestede timer hvor de er tilgjengelige for å bistå der det trengs. Teamet arbeider «fysisk, sosialt og psykisk», med trivselstiltak ute og inne, frokost, matlagingskurs, innebandy osv. De samarbeider med elevrådet og med sosiallærer om organiserte aktiviteter i friminutt. Spesielt fra lærerinformantene påpekes det også at de i stor grad tar del i undervisningen, og at de fra teamet tar mye av undervisningen knyttet til kropp, seksualitet, sosiale ferdigheter osv. De blir ikke brukt som vikarer. Lærerne sier også at SH-personellet tar seg av akutte situasjoner, at de alltid er i beredskap og er tilgjengelige. Lærerne bestiller dem også til møter i klasseråd ved behov. De utfører også observasjoner i klasserom og i friminutt, blant annet etter henvendelser og bestillinger fra lærere. Hvis det er ledig tid brukes det gjerne til observasjoner. Videre utarbeider de IOP'er. Rektor understreker at det er forskjell og skal være forskjell på oppgavene som assistentene utfører og som miljøterapeutene utfører.

Det sosial- og helsefaglige personellet på skole B samarbeider mest med kontaktlærere, lærere generelt og med hverandre. Det går også fram i intervjuene at de samarbeider med sosiallærer og elevråd. Samarbeidet består i felles planlegging av tiltak. Når det gjelder mer konkret aktivitet i klasserommet, så sier lærerne at SH-personellet hjelper til og snakker med elevene. De sier også at det er «færre av SH nå», og de som de har, har mer konkrete oppgaver. På

skolen praktiserer de to-lærer system i basisfagene, og det er også innenfor dette systemet at det spesialpedagogiske arbeidet ivaretas. I følge både lærere og SH-personellet er det ikke «overbefolket» i klasserommet og alle som er inne i timene av de voksne, vet stort sett godt hva som skal foregå og hva deres oppgaver er.

Alle informantene fra skolen synes å være godt fornøyde med hvordan det fungerer med bruk av SH-personellet på deres skole, generelt sett. En lærer sa det slik: «Det er gull verdt». En SH-ansatt uttrykte seg slik: «Jeg har en drømmejobb».

Helhetlig vurdering

Både SH-personellet, lærerne og lederne uttrykker at de er godt fornøyde med situasjonen på skolen på dette området. Fra SH-personellets side uttrykkes det ønske om at det burde være et tverrfaglig team på tvers av skolene, slik at de kunne dra nytte av hverandres erfaringer. Nå er det opp til hver enkelt skole hvordan de løser dette, og det er ikke organisert kontakt mellom SH-personellet på skolene. Fra lærernes side uttrykkes det at de er godt fornøyd, og at de gjerne vil ha flere med denne kompetansen. Her synes det å være ulike behov på ulike trinn. Lærerne sier også at ledelsen har tilrettelagt bra, slik at SH-personellet har en god arbeidssituasjon. De har litt lengre arbeidsdager enn lærerne, og de kan planlegge tida si mye sjøl.

Fra ledelsens side stilles det spørsmål ved hva slags kompetanse det er behov for i skolene, hva de egentlig trenger. Det henstilles om at det må ryddes opp i utydelsen fra skoleeiernivå og mellom skoleeier og organisasjonene nasjonalt (KS, FO og Utdanningsforbundet). Ledelsen sier at de på skolen ser elever som trenger miljøterapeutisk kompetanse, og at det trengs at de har så bred kompetanse som mulig. Skolen kan ha gode assistenter, samtidig kan ikke assistentene ha faglig ansvar for det miljøterapeutiske arbeidet. Det går et skille i kompetansen som må utnyttes. Assistentene hjelper eleven, for eksempel rent fysisk slik at eleven kan gjennomføre skolehverdagen. Fra PPT er man ofte litt upresis i forhold til hva eleven trenger når det ikke er spesialpedagogisk tilrettelegging – hva er det da?

Utsagn til ettertanke

Lærerne:

«De jobber veldig bra forebyggende!»

«Det er alltid noen tilgjengelig»

«De har annen kompetanse og andre briller»

SH-personalet:

«Vi er ikke låst fast»

«Det blir ikke noe mindre utfordringer i skolen.»

«Skolens ledelse med rektor i spissen har bestemt at vi skal ha det slik. Vi har pratet sammen om bruken av oss, som har ført til tilrettelegginger.»

«Har vært en prosess å få lærere til å skjønne forskjellen på de med fagbrev og de med høgskoleutdanning.»

4.4 Skole C

Situasjonen ved skole C er at det pr. i dag ikke er noen stillinger besatt av SH-personell. Det har vært flere slike stillinger ved skolen tidligere; tre barnevernspedagoger, en vernepleier og en sosionom. Formålet med stillingene var i sin tid knyttet til enkeltvedtak og sakkyndig vurderinger fra PPT.

Vernepleieren fulgte «sin» elev ut. Da eleven sluttet, sluttet også vernepleieren. De andre SH-ansatte søkte seg ut av skolen av ulike grunner. I følge skolens ledelse har skolen ikke ønsket å ansette SH-personell på nytt. Skolen har nå ansatt assistenter i stedet.

Dersom skolen i dag hadde hatt SH-personell skulle de gjerne brukt dem forebyggende. Samtidig uttrykker ledelsen at man ikke vet helt hva de skal brukes til dersom de ikke er koblet til enkeltelever. Ledelsen mener det er bra med folk som har ulik utdanning. De så at det kunne være nyttig med SH-personell på skolen. Samtidig ble de i praksis brukt som assistenter. Det ble en «kræsje» nesten på skolen, og det var veldig ulikt syn i personalgruppa om bruken av SH-personellet.

Ellers nevnes det fra denne skolen at de har besøk fra Ungdomsbasen i kommunen.

Assistentene som arbeider på skole C er med på møter, også i noe fagplanarbeid.

Ledelsen ved skole C etterlyser større grad av tydelighet i forhold til hva SH-personell skal brukes til i skolen.

4.5 Tilbakemeldinger fra informantene

Oppsummeringene fra hver skole ble sendt til informantene fra de respektive skolene for at de skulle kunne lese gjennom vår oppsummering og gi eventuelle kommentarer.

Hovedspørsmålet vårt var om oppsummeringene virket troverdige i forhold til de oppfatninger som er blant de vi intervjuet om denne saken. De vi fikk tilbakemeldinger fra, pekte på noen presiseringer, utdypinger og forsterkninger av det som kom fram i oppsummeringene, og vi gjengir disse tilbakemeldingene i det følgende:

- En SH-ansatt ved skole B mener det er bra at det kommer fram at det er helt avgjørende hvilket syn og ståsted ledelsen/rektor har på den enkelte skole for hvordan det blir tilrettelagt for medarbeidere med SH-kompetanse. Vedkommende presiserer videre når det gjelder hvorvidt de brukes som vikarer eller ei: «Vi brukes som vikarer om det er timer eller oppgaver med klasser vi føler oss kompetente til å håndtere, der det er forma opplegg for timen, og til tider ved akutte vikarbehov». Videre presiserer denne SH-ansatte at de SH-ansatte ved skole B, sammen med rektor, har ansvar for friminuttsaktivitetene i langfri, hvor de spiller på elevmedvirkning i forhold til hva elevene selv ønsker å bruke tiden sin på, og de deler aktiviteter inn i ulike soner på skolen.
- En SH-ansatt ved skole A ønsker at det positive arbeidet SH-ansatte gjør i hverdagen ved skolen, og som kanskje er usynlig for mange, skal komme litt bedre fram i oppsummeringen. Vedkommende sier at ikke alle SH-ansatte ønsker å bli lærere, slik det kan synes som i oppsummeringen fra intervjuene, og at det også er andre syn på skolen enn det som er representert i enkelte av «utsagn til ettertanke».
- En SH-ansatt ved skole A kommenterer at vi har gjort en bra oppsummering av tilstanden ved skolen. Vedkommende tilføyer mer informasjon og presiseringer når det gjelder vernepleiere med totalansvar for undervisning og skriver følgende til oss: «For

elever med stor og gjennomgripende nedsatt funksjonsevne er det ansatt vernepleiere med totalansvaret for opplæringen. Dette er etter lovverket i beste fall et grenseland, da det **skal** være personell med pedagogisk kompetanse som står med ansvaret. Problemet er at deres kompetanse ikke dekker de utfordringene disse elevene står overfor. Derfor ansetter man vernepleiere med kompetanse på nettopp dette området til å løse utfordringene. Men forutsetningene (arbeidstidsbestemmelsene) er de samme som assistentene har, mens resultatforventningene er et sted mellom spes.ped – lærer – vernepleier. Dette på tross av at det ikke finnes noen systemer for kvalitetssikring av den undervisningen disse elevene mottar. Denne type stilling er også så kontroversiell at det ikke kunne trykkes i brosjyren (det vises her til brosjyren fra Utdanningsforbundet og FO (vår presisering)), men det finnes mange som jobber slik, også noen i vår kommune. Tenker at dette også kan være med i en oppsummering.»

4.6 Oppsummering

Oppsummeringene fra de tre skolene viser tre ulike tilstander. Skole C har pr i dag ingen SH-personell ansatt, og ledelsen ved skolen har basert seg på assistenter i stedet. De to andre skolene har begge SH-personell ansatt, om lag 4-5 ved skole B og 8-10 ved skole A, litt etter hvordan det telles.

Likheten når det gjelder vurderinger knyttet til *intensjonen* med SH-personell ved de tre skolene, er at SH-personell både ved skole A, skole B og også slik det har vært ved skole C tidligere, er ansatt for å arbeide med enkeltelever, hvor SH-personellets særlige kompetanse trengs, både i og utenfor undervisningen. Det vil si at de arbeider i henhold til punkt 2 i brosjyren fra organisasjonene Utdanningsforbundet og Fellesorganisasjonen, som gjennomgått tidligere i rapporten (se kap. 2.3). Når det gjelder skole B er likevel SH-personellets primære oppgave å arbeide forebyggende på skolen, på ulike nivå, det vil si i henhold til punkt 1 i brosjyren. Vi har ikke fått informasjon om at noen av de SH-ansatte på skolene er tilsatt i henhold til det tredje punktet (samme brosjyre), det vil si som del av tverrfaglig ambulant kommuneomfattende team. Ved skole B synes det å være en felles vurdering at det er en god intensjon at SH-personellet primært skal arbeide forebyggende på hele skolen. Ved skole A gis det uttrykk for, på tvers av personalgruppene, at en slik intensjon

hadde vært ønskelig i større grad også på deres skole. Ved skole C er det en mer spørrende holdning til hva SH-personell «egentlig» skal/kan brukes til utover arbeid med enkeltelever.

Når det gjelder *rammer* for SH-stillingene og for SH-personellets arbeid, synes det for det første ikke å være en felles tittel for de ulike yrkesutøverne som har SH-utdanning ved de to skolene A og B, noe som er i tråd med undersøkelsen referert til tidligere i rapporten (Magnus 2013). Det er ellers forskjellige stillingsstørrelser. SH-personellet er i stor grad rekruttert til skolene gjennom vedtak knyttet til enkeltelever og sakkyndig vurderinger fra PPT. Det er en likhet mellom skolene at en del SH-personell har undervisning som del av sin stilling, dvs. at de er delvis ansatt også i undervisningsstilling. Forskjellen mellom de to skolene som har SH-personell ansatt i dag, er at de som er ansatt på skole B har samlet sett fulle stillinger, mens de som er ansatte på skole A i større grad er ansatt i reduserte stillinger og «fyller opp» stillingene gjennom arbeid ved SFO, vikartimer osv. SH-personellet ved skole B brukes unntaksvis som vikarer, eventuelt knyttet til spesielle opplegg eller ved akutte behov, mens det synes å være hyppig forekommende ved skole A, noe flere av aktørene vurderer som uheldig. Det som oppfattes som uheldig ved dette, er at det blant annet skaper liten forutsigbarhet i SH-personellets arbeidsdag, og at SH-personellet i mindre grad blir tilgjengelige for samarbeid med lærerne omkring ulike oppgaver, inkludert planlegging. En annen viktig rammefaktor er tid; tid til rådighet og bruk av tid, samt møter og arenaer for samarbeid og planlegging. Her synes det som at skole B har funnet en form som både SH-personellet og lærerne er fornøyde med, mens det ved skole A uttrykkes misnøye og frustrasjon i forhold til tidsrammer og møterammer, både fra SH-personell og fra læreres side. Når det gjelder mer verdimesige rammer som forståelse av hverandres kompetanse og respekt for forskjelligheten, er det en generell oppfatning på tvers av intervjugruppene om at skoler har behov for SH-kompetanse og at SH-utdannet personell har en verdifull kompetanse, mens det også, spesielt ved skole C, stilles spørsmål ved om hvordan kompetansen skal/kan brukes.

Når det gjelder aktivitetsnivået, hvilke *aktivitet og prosesser* SH-personellet faktisk (sam)arbeider med/om, er det en likhet mellom de to skolene A og B at SH-personellet arbeider med ganske ulike oppgaver, både innenfor og utenfor klasserommene. Ved skole B er hovedvekten lagt på forebyggende arbeid på hele skolen, det vil si på område 1 i brosjyren fra de to organisasjonene Utdanningsforbundet og Fellesorganisasjonen som gjennomgått tidligere i rapporten. Ved skole A er hovedvekten lagt på område 2, det vil si arbeid med enkeltelever på bakgrunn av sakkyndig vurdering, noe som også for øvrig synes å ha vært

hovedprioriteringen ved skole C, den tid SH-personell var ansatt ved skolen. Aktiviteter i tilknytning til forebyggende arbeid på hele skolen, slik som det beskrives fra skole B, dreier seg om konkrete aktiviteter som ballspill, matlaging osv. Aktivitetene i klasserommene, knyttet til fag og undervisning og enkeltelevers læringsprosesser, er mer sammensatt. Her rapporteres det fra skole B at både SH-personell og lærere synes å ha et avklart og i fellesskap planlagt opplegg for timene og for arbeidsfordelingen dem imellom. På skole A synes det, ut fra informantenes beskrivelser, at samarbeidet omkring aktiviteter i timene i noe større grad foregår ad hoc. SH-personellet inngår på varierende måter i klasserommene og læringsarenaene, fra å fungere i praksis som assistent for elever og for lærere, til å inneha totalansvar for enkeltelevers opplæring. Fra skole C rapporteres det at SH-personellet i praksis ble brukt som assistenter.

Ved skole B gis det en samlet vurdering fra både SH-personell, lærere og ledere at man har en felles oppfatning av hva som er viktig når det gjelder bruken av SH-personellet. Dette kommer også til uttrykk i at det er klart for de involverte hva som er SH-personellets oppgaver i klasserommet og at dette i stor grad er planlagt i samarbeid med lærere. På skole A gis det et mer sammensatt bilde. Det synes å være stor grad av felles oppfatning om at SH-personellet er ansatt for å arbeide med enkeltelever, samtidig som det synes å være et ønske på tvers av personalgruppene om at SH-personellet gjerne også skulle kunne arbeide enda mer forebyggende på hele skolen. Ved skole C er ikke ansettelse av SH-personell et aktuelt tema pr i dag, slik vi tolker ledelsen ved skolen.

Det er en felles oppfatning på tvers av skolene og personalgruppene at det er ønskelig med tydeligere nasjonale føringer i dette feltet.

5 Avsluttende drøfting og konklusjoner

Ut fra en kommunikasjonsteoretisk tilnærming, hvor arbeid i skoler forstås som stadig pågående komplekse kommunikasjonsprosesser i åpne, sosiale systemer (Nyhus, 2011), vil det være et stort mangfold av forhold som spiller inn. Hva som bidrar til at SH-personellens arbeid og samarbeidet med de andre i personalet tar den ene eller andre formen, er en effekt av både eksisterende strukturer og de faktiske prosessene som pågår hver eneste dag. Det er imidlertid god grunn til å tro at der det eksisterer svært åpne eller uklare rammer for en virksomhet, hvor også intensjonene ikke er tydelige, vil de som arbeider innenfor disse rammene (og intensjonene) gjøre sitt beste for å fortolke dem og skape mening selv. Det vil sannsynligvis føre til at aktørene opererer med høyst forskjellige fortolkninger av hva som gjelder, og samarbeidet mellom SH-personell, lærere og lederne vil måtte «forhandles» fram daglig. Samtidig vil det danne seg mønstre ut fra hva aktørene synes fungerer, eller ut fra hva de opplever seg mer eller mindre tvunget til å etablere. Slike mønstre kan etter hvert bli tatt for gitt.

Videre, hvis mønstrene som dannes oppleves som kongruente, det vil si at det er indre sammenheng mellom intensjoner, rammer og aktiviteter (forholdet mellom det vi «vil», det vi «tror på» og det vi faktisk «gjør»), kan det være grunn til å tro at virksomheten har funnet en form som fungerer og at personalgruppene er tilfredse med de etablerte mønstrene. Det ser ut til at skole B langt på vei har funnet fram til mønstre som oppleves som kongruente. Dersom det oppleves å være inkongruens mellom intensjoner, rammer og aktiviteter, vil det være grunn til å anta at det kan oppstå misnøye og frustrasjon, slik det er en del eksempler på når det gjelder vurderinger fra personell ved skole A. Det er for eksempel inkongruens dersom man opplever å måtte gjøre noe annet i praksis (aktivitet) enn det man mener er riktig i henhold til intensjon og grunnleggende verdier. Samtidig, inkongruens kan oppleves forskjellig og takles forskjellig.

Ser vi nærmere på de pågående kommunikasjonsprosessene som bruken av SH-personell i skolene handler om, ser vi at det altså har utviklet seg ulike tilstander på de tre skolene som har vært med i denne undersøkelsen. Den mest nærliggende forklaringen på dette er at rammene for bruk av SH-personell på nasjonalt og kommunalt nivå er høyst uklare og på et vis svært åpne ved at de ikke er eksplisitt definert og regulert. Dette har som en naturlig følge at aktørene som arbeider innenfor slike rammer selv må fortolke og definere dem. Dersom

disse prosessene er overlatt til den enkelte skole og den enkelte ledelse, uten samarbeid omkring prinsipielle vurderinger og avklaringer, slik situasjonen synes å ha vært i kommunen, vil det være ganske naturlig og forståelig at det kan utvikle seg helt forskjellige strukturer og praksiser på skolene når det gjelder bruken av SH-personell.

Denne situasjonen som vi her beskriver åpner naturligvis opp for en rekke spørsmål knyttet til kvalitet i skolen, bruk av kompetanse til elevens beste, personellens arbeidsvilkår osv.

Undersøkelsen vår viser at det gis et entydig signal fra alle de tre skolene som er med i denne undersøkelsen at det er ønskelig med tydeligere (nasjonale) rammer for bruk av SH-personell i skolen. Det kunne være nærliggende å tro at lovendringen som ble gjort i opplæringslova kunne ha hjulpet til med tydeliggjøring. I kap. 2 har vi beskrevet noe av prosessen rundt denne lovendringen om «personale som ikke er ansatt i undervisningsstilling» og vist at det reiser seg kanskje flere spørsmål enn svar når det gjelder SH-personellens plass i skolen. Vi har pekt på at det kan stilles et grunnleggende spørsmål om hva som defineres innenfor eller utenfor opplæringen. SH-personellet i skolen synes å falle mellom stolene. I praksis, slik beskrivelsene fra de tre skolene i denne undersøkelsen tilsier, har SH-personell ulike roller og oppgaver i skolen, alt fra assistent til totalansvar (i praksis) for enkeltelevers opplæring. Som Magnus (2010) påpeker er det gjerne slik at endring av formell jurisdiksjon (hvordan profesjoner forhandler og fordeler rettigheter til og ansvar for bestående og nye arbeidsoppgaver seg imellom) skjer i etterkant av at arbeidsoppgaver og ansvar har beveget seg mellom profesjoner på arbeidsplassene. Eksempler fra skolene i denne undersøkelsen viser at det er en stor bevegelighet og spenn i hva SH-personell faktisk utfører i skolene pr i dag. Dette har altså ikke bare å gjøre med den enkelte yrkesutøver, men med utvikling av profesjoner og hvordan grensene trekkes dem imellom (Magnus, 2010).

Det finnes relativt lite empirisk forskning omkring bruk av SH-personell i skolen. Vi har referert til Magnus (2013) som blant annet har registrert et stort mangfold av titler for SH-ansatte, og som vi mener understøtter kunnskapen om at vi her har å gjøre med et høyst åpent og uregulert felt – på godt og vondt. Mulighetene som ligger i en slik åpenhet er at skoler lokalt kan utnytte handlingsrommet til det beste for elevene og læringsmiljøet. Det blir mye opp til ledelsen og til enkeltpersoner og ildsjeler å skape rammene, strukturene og det faktiske samarbeidet som trengs for at kompetansen skal nå fram til elevene og være til støtte i deres utvikling. Det har etter hvert kommet noen masteroppgaver som beskriver erfaringer fra enkeltskoler og ulike personalgrupper som gir verdifull innsikt i dette empiriske mangfoldet (se for eksempel Ringvoll & Jansen (2011) og Bakke (2014)). Det er også publisert tekster om

mulighetene som ligger i bruk av SH-personell i skolen. For eksempel skriver Hegg (2010) om sine erfaringer som fagkyndig medlem i fylkesnemder for barnevern og sosiale saker hvor hun sier at hun har fått presentert utallige triste historier om såkalte «atferdsvanskelig» ungdom som vurderes plassert etter tvangsparagraf (paragraf 4-24) i Lov om barnevernstjenester. Hun sier videre: «Nesten uten unntak belyser disse sakene grunnskolenes tilkortkommenhet i møte med elever som strevde med rus, kriminalitet, vold, skolevegring og andre alvorlige vansker.» Hun beskriver videre hvordan sosialfaglig kompetanse kan nyttiggjøres i skolen, og om hvordan forebygging kan lønne seg og bidra til mindre lidelse og mer mestring for elever i risikozonen. Slike beretninger med beskrivelser av problemer og mulighetene som ligger i utnyttelse av SH-kompetanse, finnes også i en del andre publikasjoner (se for eksempel Gustavsson & Tømmerbakke, 2011 og Magnus (2010)).

Det som imidlertid ikke i særlig grad er adressert, ut fra vår oversikt i dette fagfeltet, er hele kompleksiteten når det gjelder skolens formål og samfunnsmandat satt opp mot opplæringslovas reguleringer av hva som er innenfor og utenfor opplæringen, og hva som defineres som nødvendig kompetanse for å oppfylle dette samfunnsmandatet. Formålet med skolen er svært vidt og omfattende og angår elevenes helhetlige liv og hverdag. Det synes å være et betydelig gap mellom elevenes rettmessige krav i henhold til skolens formål og det skolens struktur, inkludert lærerprofesjonen med sin kompetanse og historie, er i stand til å understøtte og håndtere. Dette er spørsmål som naturligvis strekker seg langt utover en enkelt kommunes myndighet. Like fullt er det denne komplekse virkeligheten skolene står overfor, hver dag. I likhet med Magnus (2010) kan det være grunn til å spørre om grensdragningen mellom etablerte og nye profesjoner fortsatt skal skje lokalt, eller om tiden er moden for at det utvikles nasjonale føringer på dette feltet. Det er mulig at det på nasjonalt nivå er ambisjoner i denne retning i og med igangsettelse av prosjektet «Et lag rundt læreren» på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet, som har til oppgave å utvikle modeller for tverrfaglig/flerfaglig arbeid i skolen.

Vår konklusjon og anbefaling på bakgrunn av undersøkelsen vi her har gjort, er at vi her har å gjøre med et uregulert område i skolens hverdag hvor det pr i dag er opp til den enkelte skoles ledelse å håndtere kompleksiteten og de uklare rammene og intensjonene, sammen med sitt personalet. Dette krever etter vårt syn en ekstra innsats når det gjelder prinsipielle vurderinger og drøftinger, innad på skolene men også på tvers av skolene. Vi tar ikke her stilling til hvorvidt det vurderes som uheldig at det har utviklet seg ulik praksis i dette feltet ved de tre ungdomsskolene som tilhører samme kommune. Men det er åpenbart at dersom det er

ønskelig med en mer ensartet praksis ved skolene innad i en kommune, kreves det tydelige, rammesatte prosesser hvor disse spørsmålene drøftes og finner sin avklaring på tvers. Det vil være viktig å komme fram til beslutninger om hvordan de uklare nasjonale rammene i dette feltet skal kunne gjøres klarere på lokalt nivå, herunder så som titler, stillingstyper, arbeidsvilkår, tidsbruk, samarbeidsarenaer og møtetid med mere. Her vil diskusjoner om flerfaglighet kontra tverrfaglighet være sentralt, så vel som diskusjoner om «innenfor» og «utenfor» opplæringen, gitt skolens formål og samfunnsmandat som overordnet føring. Når overordnede intensjoner og rammer for bruk av SH-personell er definert og tydeliggjort innad i kommunen, på tvers av skolene, vil den praktiske utforming i valg av aktiviteter og prosesser kunne variere etter lokale behov og ønsker. Slik bør det kunne være mulig å oppnå både større grad av ensartethet og samtidig nødvendig forskjellighet.

Litteraturliste

- Bakke, T. (2014): *Erfaringer med tverrfaglig samarbeid i skolen. En studie av nye yrkesgruppers møte med skolen og skolens ansatte*. Masteroppgave i pedagogikk. Lillehammer: Høgskolen i Lillehammer.
- Gustavsson, U. & Tømmerbakke, N. (2011): *Sosialfaglig arbeid i skolen. Om samarbeidet mellom lærer og sosialarbeider*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Hegg, V. (2010): En barnevernspedagog til hver skole! *Utdanning* nr. 3/12. februar.
- Magnus, P. (2010): Mellom grensdragning og samarbeid – en rolle for vernepleiere i grunnskolen? *Spesialpedagogikk* 06/2010.
- Magnus, P. (2013): *Barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere; nye profesjoner i grunnskoler*. Høgskolen i Bergen. Institutt for sosialfag og vernepleie.
- Nenseth, V., Thaulow, H., Vogt, R. D. & Orderud, G. (2010): *Tverrfaglig miljøforskning – en kunnskapsstatus*. CIENS-rapport 2-2010. CIENS forskningscenter for miljø og samfunn.
- Nyhus, L. (2012): *Det kommunikative grunnlaget i skoleutvikling. Et metaprojekt*. Avhandling levert for graden Philosophiae Doctor, Universitetet i Tromsø.
- Ringvoll, M & Jansen, T. (2011): *Å lykkes på skolen – er å lykkes i livet*. Masteroppgave i helse- og sosialfaglig arbeid med barn og unge. Lillehammer: Høgskolen i Lillehammer.
- Utdanningsforbundet og Fellesorganisasjonen (2012): *"Tverrfaglig samarbeid i skolen – god og trygg skulekvardag for alle elever"*. Brosjyre.

Høgskolen i Lillehammer / Lillehammer University College
Postboks/P. O. Box 952, 2604 Lillehammer, Norway
Telefon/phone: (+47) 61 28 80 00

www.hil.no