

Vedlegg 1. Evaluering og resultater i En mer inkluderende barnehage

Innhold

1. Oppsummering.....	4
1.1. Om vurderingsskalaen.....	4
1.2. Oversikt over mål og måloppfyllelse.....	4
2. Mål 1. Barnehagens personale får økt kompetanse på tilrettelegging, inkludering og allmenpedagogikk.....	5
2.1. Indikator 1. Vurderinger av om barn med særskilte behov er inkludert i fellesskapet i Medvirkningsundersøkelsen	6
2.2. Indikator 2: Vurderinger av de ansattes opplevelse av å støtte alle barn inn i gode leke- og samspillsfellesskap i Medvirkningsundersøkelsen.....	7
2.3. Indikator 3: Vurderingen av om det er god tilrettelegging for barn med særskilte behov i form av allmennpedagogiske tiltak i Medvirkningsundersøkelsen..	9
3. Mål 2. Flere barn med behov for hjelp blir fanget opp tidlig og får raskere hjelp.....	10
3.1. Indikator 1: Antall KO- oppdrag øker.....	10
3.2. Indikator 2: Antall Barnets plan øker.....	11
4. Mål 3: PPT frigjør mer av sin tid til systemrettede tiltak og får brukt mer av sin kompetanse	12
4.1. Indikator 1: Antall KO oppdrag øker	12
4.2. Indikator 2: Antall vedtak etter barnehagelovens §31 går ned	12
5. Mål 4: Både barnehagene og foreldrene mottar mer konkret støtte fra PPT	13
5.1. Indikator 1: Antall KO oppdrag øker	13
6. Mål 5: Bedre relasjoner mellom barn og ansatte	13
6.1. Indikator 1: Vurderingene av engasjement og bemanningstetthet i Foreldreundersøkelsen	13
6.2. Indikator 2: Vurderingene av hensyn og trygghet for barnet i Foreldreundersøkelsen	14
7. Mål 6: Ansatte i barnehagene får et felles språk og tilnærming til barna	15
7.2: Indikator 2: Vurderingene av om personalet diskuterer og bruker tid på viktigheten av en inkluderende praksis for alle barn går opp i medvirkningsundersøkelsen	17
8. Mål 7: Økt samhandling mellom barnehagene og PPT	18
8.1. Indikator 1 Antall KO oppdrag øker.....	18
9. Mål 8: Økt mestringsfølelse og motivasjon hos barnehagens ansatte	18

9.1. Vurderingen av om personalet har tilstrekkelig kompetanse til å støtte, styrke og følge opp barn ut fra deres individuelle forutsetninger i Medvirkningsundersøkelsen.....	19
9.2 Indikator 2: Vurderinger av om de ansatte får tilstrekkelig veiledning til å kunne sikre en inkluderende praksis for alle barn i Medvirkningsundersøkelsen.....	20
9.3. Indikator 3: Vurderinger av egenmotivasjon for å endre praksis for å skape en mer inkluderende barnehage i Medvirkningsundersøkelsen	21
9.4. Indikator 4: Vurderingen av behov for kompetanseheving i Medvirkningsundersøkelsen.....	23
10. Mål 9 Organisering og finansering etter endt prosjektperiode.....	25
10.1. Indikator 1. Budsjett.....	25
11. Metode for innsamling av data og informasjon.....	29
11.1 Overblikk over data for hvert av målene i prosjektet	29
11.2. Mål 1, mål 6 og mål 8. Om personalets kompetanse, felles språk og praksis samt økt mestring og motivasjon knyttet til inkludering.	31

1. Oppsummering

Samlet sett har prosjektet i høy grad lykkes med å innfri målene. Det er seks prosjektmål med høy måloppnåelse (mål 1-3, 6-7 og 9). Det er tre mål (5, 6 og 8) med middels måloppnåelse.

1.1. Om vurderingsskalaen

Det har blitt benyttet en tredelt skala for å vurdere måloppnåelse: lav, middels og høy. Lav måloppnåelse forstås her som en tilbakegang på valgte indikatorer. Middels måloppnåelse tilsier stabilitet, eller oppgang fra et lavt utgangspunkt. Ved et utgangspunkt som ligger høyt, kan stabilitet tilsa middels måloppnåelse. Med høy måloppnåelse menes det positive endringer i de valgte indikatorene. Når utgangspunktet er høyt, kan selv små positive endringer tilsa høy måloppnåelse. Der det er flere indikatorer under et mål er det gjort en samlet totalvurdering.

1.2. Oversikt over mål og måloppfyllelse

Tabell 1. Måloppnåelse

Prosjektmål	Grad av oppnåelse	Forklaring
Barnehagenes personale får økt kompetanse på tilrettelegging, inkludering og allmenpedagogikk	Høy	Det er økning i vurderinger av om barn med særskilte behov er inkludert i fellesskapet og flere får tilrettelegging i barnehagehverdagen, ifølge Medvirkningsundersøkelsen. Det er stabilitet i vurderingene av opplevelsen av å kunne støtte alle barn inn i leke- og samspillsfellesskap.
Flere barn med behov for hjelp blir fanget opp tidlig og får raskere hjelp	Høy	Flere barn får tidlig og rask hjelp ved inkluderingsteamets tilstedeværelse. Det er etablert tettere samarbeid mellom bydel og PPT gjennom KO-oppdrag og veiledning. Det er økning i antall Barnets planer uten sakkyndig vurdering som grunnlag.
PPT frigjør mer av sin tid til systemrettede tiltak og får brukt mer av sin kompetanse	Høy	Selv om antall vedtak etter barnehagelovens §31 har ligget stabilt, har det vært en markant dreining mot systemrettede tiltak, i form av kompetanse- og organisasjonsutvikling.

Både barnehagene og foreldrene mottar mer konkret støtte fra PPT	Middels	Barnehagene har gjennom KO-oppdrag mottatt mer konkret støtte. Vi vet imidlertid lite om støtten foreldre mottar fra PPT og hvordan dette eventuelt har endret seg gjennom prosjektet.
Bedre relasjoner mellom barn og ansatte	Middels	Det er stabilitet i foresattes oppfattelse av kvaliteten i relasjon mellom barn og ansatte.
Ansatte i barnehagene får et felles språk og tilnærming til barna	Høy	De ansatte vurderer at det brukes mer tid på felles samtaler om inkluderende praksis på den enkelte avdeling/base og at alle i større grad har ansvar for barna med særskilte behov.
Økt samhandling mellom barnehagene og PPT	Høy	Antall KO-oppdrag har økt markant. Arbeidet med å utvikle en samarbeidsmodell har medført tettere samarbeid og relasjoner mellom bydel og PPT. Inkluderingssteam har økt sin samhandling med alle barnehager.
Økt mestringsfølelse og motivasjon hos barnehagens ansatte	Middels	Barnehagepersonalet opplever i større grad å få veiledning og rapporterer mindre behov for kompetanseheving. Dette kan tolkes som økt opplevd mestring hos de ansatte. Det er imidlertid små endringer i de ansattes vurderinger av egen kompetanse knyttet til å støtte, styrke og følge opp barn ut ifra deres individuelle forutsetninger. Det er noe nedgang i motivasjon for å endre praksis, men den er fortsatt høy.
Organisering og finansiering etter endt prosjektperiode	Høy	Prosjektet settes i drift innenfor bydelens budsjetttramme og ansvaret overføres helt til linja fra 01.07.2024.

2. Mål 1. Barnehagens personale får økt kompetanse på tilrettelegging, inkludering og allmenpedagogikk

Grad av måloppnåelse for dette målet er høy med utgangspunkt i de valgte indikatorene. Andelen som har svart at barn med særskilte behov er inkludert i fellesskapet har økt noe gjennom prosjektperioden. Det er stabilitet i vurderingene av opplevelsen av å støtte alle barn inn i leke- og samspillsfellesskap. Det er en stigende

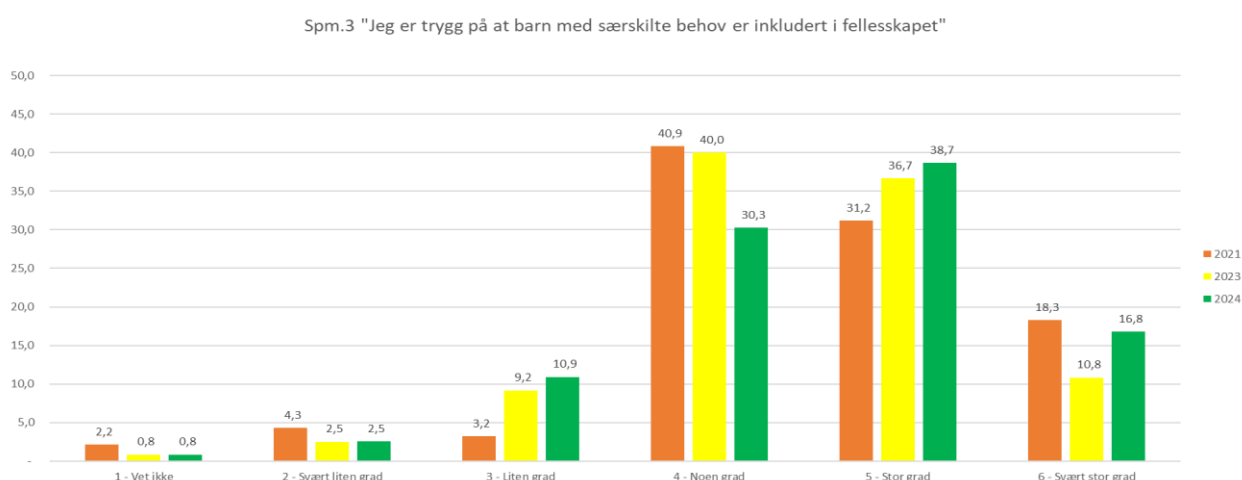
andel av respondentene som svarer at det tilrettelegges for barna med særskilte behov gjennom barnehagehverdagen.

Kompetanse er et vidt begrep som både innbefatter kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger, og det kan tenkes at indikatorene ikke er sensitive nok til å fange opp reelle endringer. Kompetansen kan dermed ha økt uten at dette viser seg i økning av ferdigheter og praktiske endringer ennå. Vurderingene rapporteres også som gjennomsnitt for alle ansatte i bydelen. Det kan også tenkes at det er for tidlig å se tydelige resultater av de endringene som er gjennomført. For enkelte av indikatorene var det også i utgangspunktet høye vurderinger, som har holdt seg relativt stabile gjennom hele prosjektperioden.

2.1. Indikator 1. Vurderinger av om barn med særskilte behov er inkludert i fellesskapet i Medvirkningsundersøkelsen

Det er høy grad av måloppnåelse på denne indikatoren. Andelen som har svart at barn med særskilte behov i stor eller svært stor grad er inkludert i fellesskapet har økt noe gjennom prosjektperioden. Figur 1 viser svarfordelingen på spørsmål 3 i Medvirkningsundersøkelsen. Denne viser en generell forskyvning oppover på vurderingsskalaen fra prosjektets start til sluttfasen, ved at hovedtyngden av svarene i 2024 er plassert i kategorien 5 – stor grad. Dette kan gjenspeile at noe flere barn med særskilte behov tar tydeligere del i fellesskapet i barnehagene.

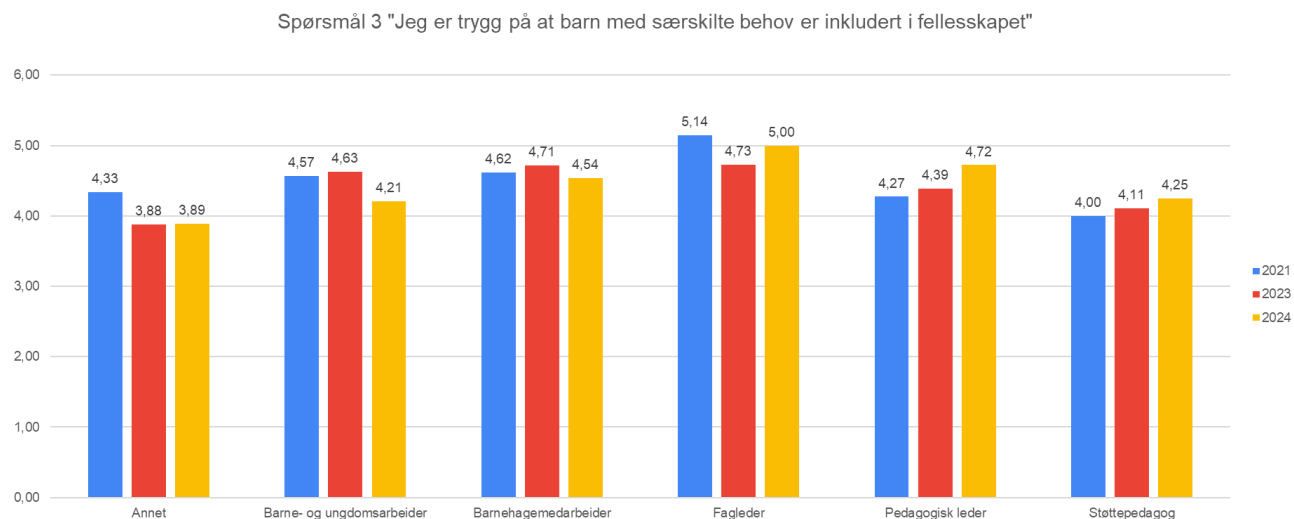
Figur 1. Inkludering i fellesskapet



Figur 2 viser den gjennomsnittlige vurderingen på det samme spørsmålet, fordelt på yrkesgrupper. Her peker pedagogiske ledere seg ut, med en jevn økning fra 2021-

2024. Den samme trenden ser man hos støttepedagogene. Hos de andre gruppene er det imidlertid et lite fall å spore fra prosjektstart til sluttfasen.

Figur 2. Inkludering i fellesskapet fordelt på ansattgrupper

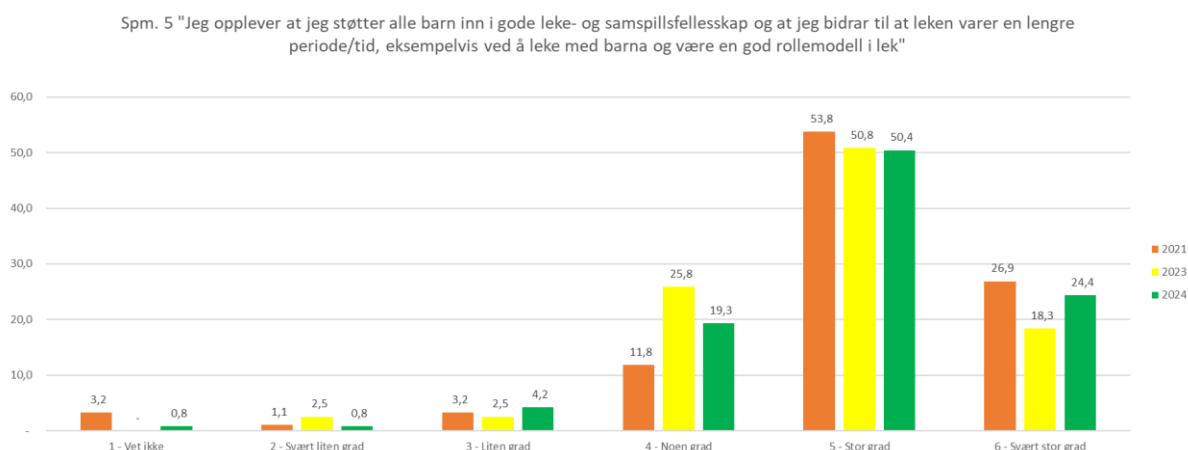


2.2. Indikator 2: Vurderinger av de ansattes opplevelse av å støtte alle barn inn i gode leke- og samspillsfellesskap i Medvirkningsundersøkelsen

Det er middels grad av måloppnåelse på denne indikatoren. Det er relativt stabile og høye vurderinger over tid knyttet til opplevelsen av å støtte alle barn inn i leke- og samspillsfellesskap. I motsetning til de andre indikatorene under mål 1 dreier spørsmålet seg om personalets opplevelse knyttet til arbeidet med *alle* barn, ikke bare barna med særskilte behov.

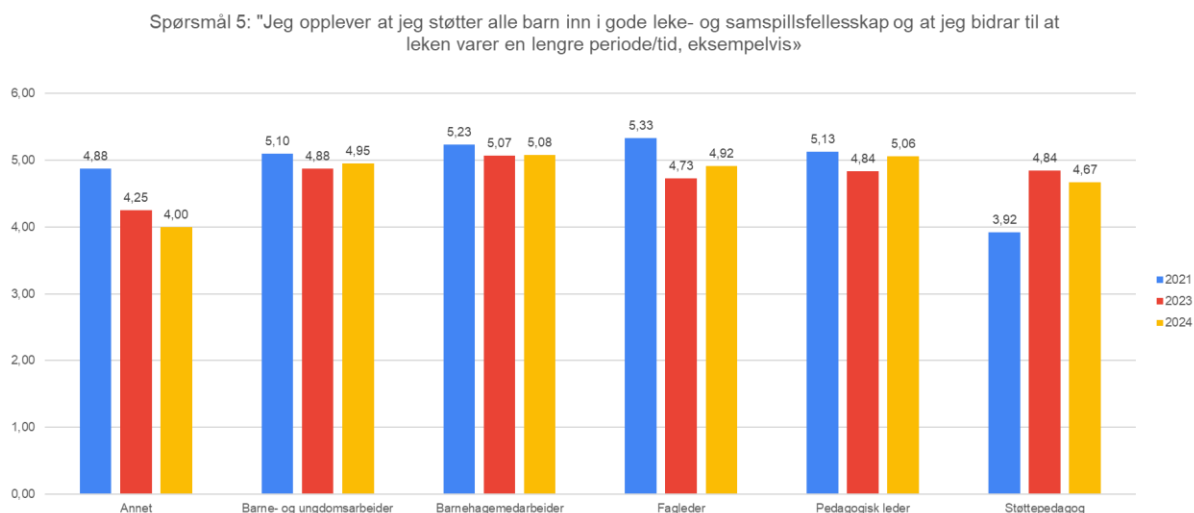
Samlet sett viser figur 3 en liten nedgang om vi ser på andelen som har svart at de i stor eller svært stor grad støtter alle barn inn i lek og samspill.

Figur 3. Leke- og samspillsfellesskap



Som figur 4 viser har støttepedagogene hatt den største økningen i gjennomsnittsvurdering av alle gruppene på dette spørsmålet. I løpet av prosjektet har de fått utvidet ansvar for å se alle barn og være en tydeligere del av bemanningen på avdelingen. Tendensen i svarene kan tyde på at dette har ført til reelle endringer. For både faglederne og annet-gruppen er det en nedgang i vurderinger, men disse gruppene er minst i samspill med barnegruppene selv, og jobber hovedsakelig gjennom de andre fagpersonene. Dette påvirker trolig hvordan de tolker og svarer på dette spørsmålet.

Figur 4. Leke- og samspillsfellesskap fordelt på ansattgrupper

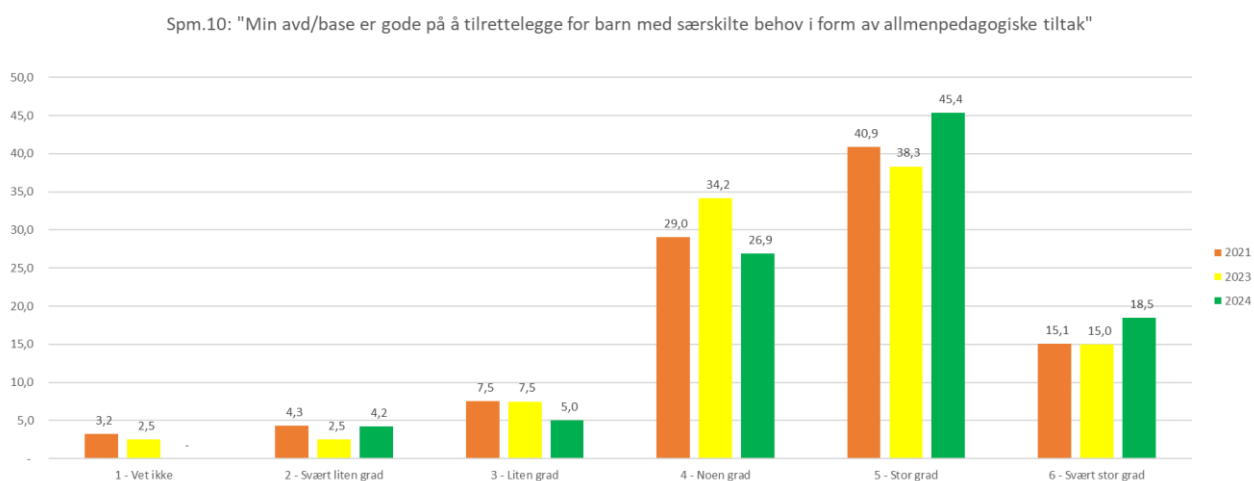


2.3. Indikator 3: Vurderingen av om det er god tilrettelegging for barn med særskilte behov i form av allmennpedagogiske tiltak i Medvirkningsundersøkelsen

Det er høy grad av måloppnåelse på denne indikatoren. En høy andel av respondentene svarer at det er i stor eller svært stor grad tilrettelegges for barna med særskilte behov gjennom barnehagehverdagen.

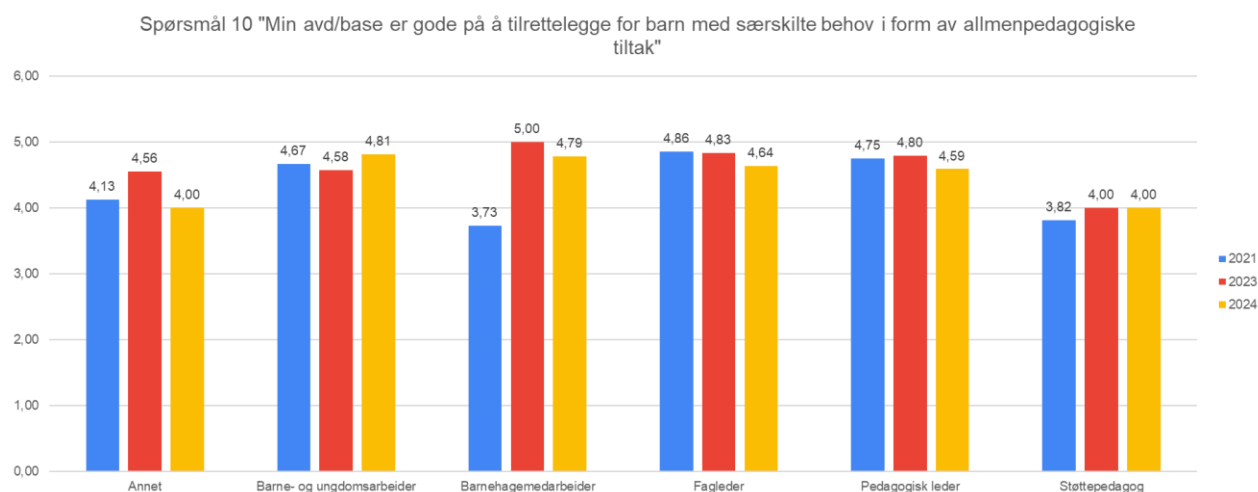
Figur 5 viser at det er en generell forskyvning oppover på skalaen i svarfordelingen, som gir en noe høyere vurdering av om barna med særskilte behov får god tilrettelegging gjennom allmennpedagogiske tiltak på sin avdeling/base ved prosjektets slutt.

Figur 5. Allmenpedagogiske tiltak



Figur 6 viser at det er barnehagemedarbeidernes bidrag som klart fører til de høyere vurderingene på dette spørsmålet. Medarbeiderne har muligens i større grad blitt truffet av kompetansehevingen og fått større innsikt i hvordan allmenpedagogiske tiltak også er nyttige for barna med særskilte behov. De har også trolig vært mer delaktige i utvelgelsen av forbedrings- og bevaringsområder og dermed praksisendringer på sine avdelinger og baser den siste perioden av prosjektet. Gjennomsnittet for de andre respondentgruppene har i liten grad endret seg. Unntaket er gruppen «andre», som har hatt en nedgang i vurderingene på dette spørsmålet. Dette er også den minste respondentgruppen, som medfører at mindre endringer gir seg større utslag.

Figur 6. Allmenpedagogiske tiltak fordelt på ansattgrupper



3. Mål 2. Flere barn med behov for hjelp blir fanget opp tidlig og får raskere hjelp

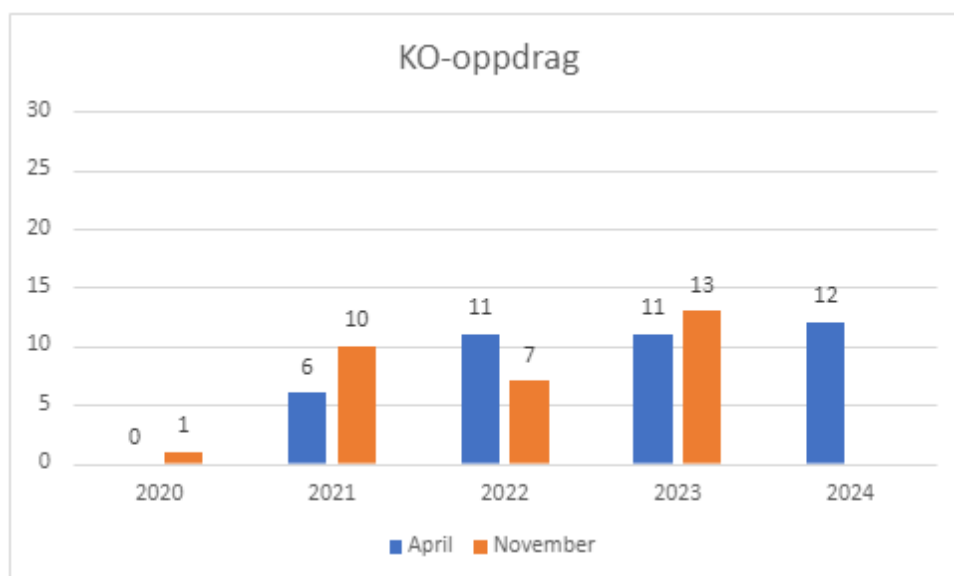
Det er høy måloppnåelse på dette målet. Antallet KO-oppdrag har gått opp, og mange barn har fått barnets plan, som medfører at de ivaretas med tiltak innenfor det ordinære barnehagetilbudet.

3.1. Indikator 1: Antall KO- oppdrag øker

Det er høy måloppnåelse på denne indikatoren. I løpet av perioden har antallet Kompetanse- og organisasjonsutviklingsoppdrag (KO) gått fra ingen til at 13 av bydelens 15 barnehager har deltatt i slik kompetanseheving.

Figur 7 viser antall KO-oppdrag, samlet for både PPT og Inkluderingssteam i bydelen. Formålet med KO-oppdrag er å bygge kapasitet hos spesialpedagoger og ansatte i barnehager for å heve kvaliteten på barnehagetilbudet. KO-oppdragene har i hovedsak omhandlet struktur og organisering, og i særdeleshet å skape gode overganger i rutinesituasjoner. Dette kommer alle barn til gode og frigjør trolig kapasitet hos de ansatte til å fange opp og gi raskere hjelp til barna i risiko. Vi vet imidlertid ikke sikkert effekten av det enkelte oppdrag. Kvaliteten på arbeidet som gjennomføres etter endt oppdrag er viktigere enn antall oppdrag i seg selv.

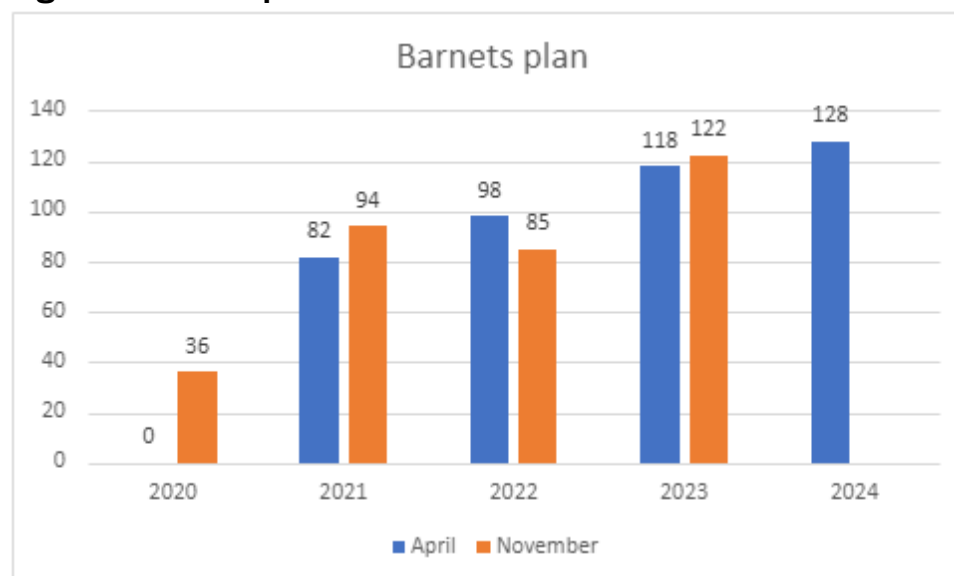
Figur 7. KO-oppdrag



3.2. Indikator 2: Antall Barnets plan øker

Det er høy måloppnåelse på denne indikatoren. Før prosjektstart hadde ingen barn i bydelen slike oppfølgingsplaner. I sluttfasen av prosjektet har 128 barn en slik plan, slik figur 8 viser. Barnets plan beskriver mål og tiltak for barn som er identifisert med behov for systematisk støtte i sin utvikling. Veileder for en mer inkluderende barnehage – med mestring i fokus (Veilederen) danner i mange tilfeller utgangspunkt for tiltak og veiledning til personalet rundt barnet. Disse barna er i utgangspunktet ikke vurdert å være i behov av sakkyndig vurdering. Barnets plan skal evalueres jevnlig. Etter evaluering vurderer man på nytt behov for eventuell henvisning til PPT.

Figur 8. Barnets plan



4. Mål 3: PPT frigjør mer av sin tid til systemrettede tiltak og får brukt mer av sin kompetanse

Det er høy måloppnåelse på dette målet. Det har vært en klar dreining mot mer systemrettede tiltak. Samtidig ligger antall sakkyndige vurderinger etter barnehagelovens §31 stabilt gjennom hele prosjektperioden.

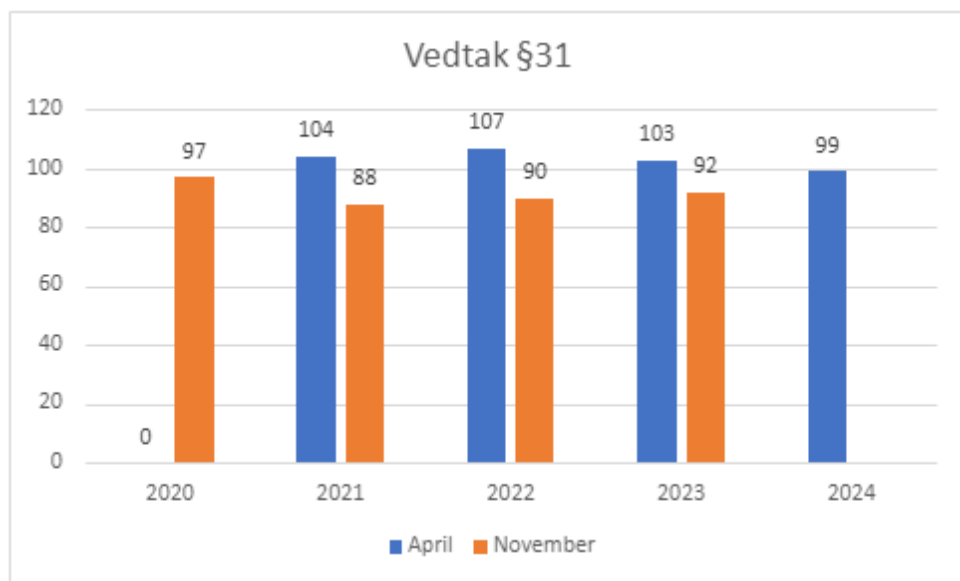
4.1. Indikator 1: Antall KO oppdrag øker

Det er høy grad av måloppnåelse på denne indikatoren. PPTs mandat etter barnehageloven er todelt. Ved prosjektets start var all innsats i bydel Grorud individrettet, og det var ønskelig med en dreining mot mer systemrettede tiltak. Som figur 7 (over) viser har antall KO-oppdrag har økt tydelig gjennom prosjektperioden. Dermed har vi oppnådd en dreining mot systemrettede tiltak.

4.2. Indikator 2: Antall vedtak etter barnehagelovens §31 går ned

Det er middels måloppnåelse av denne indikatoren. Som figur 9 viser holder antall vedtak etter barnehagelovens §31 seg stabil gjennom hele perioden. Stabiliteten gjenspeiler at noen barn til enhver tid har behov for en sakkyndig vurdering.

Figur 9. Vedtak §31



5. Mål 4: Både barnehagene og foreldrene mottar mer konkret støtte fra PPT

Det er middels måloppnåelse på dette målet. Barnehagene har gjennom KO-oppdrag mottatt mer konkret støtte. Vi vet imidlertid lite om støtten foreldre mottar fra PPT og hvordan dette eventuelt har endret seg gjennom prosjektperioden.

5.1. Indikator 1: Antall KO oppdrag øker

Som figur 7 over viser har det vært en økning i antall KO-oppdrag gjennom prosjektperioden. Tema i disse oppdragene har i stor grad omhandlet hvordan de ansatte praktisk kan få til bedre struktur og organisering på sine avdelinger/baser, og i særdeleshet å skape gode overganger i rutinesituasjoner. Dette er eksempler på mer konkret støtte fra PPT og Inkluderingssteam.

6. Mål 5: Bedre relasjoner mellom barn og ansatte

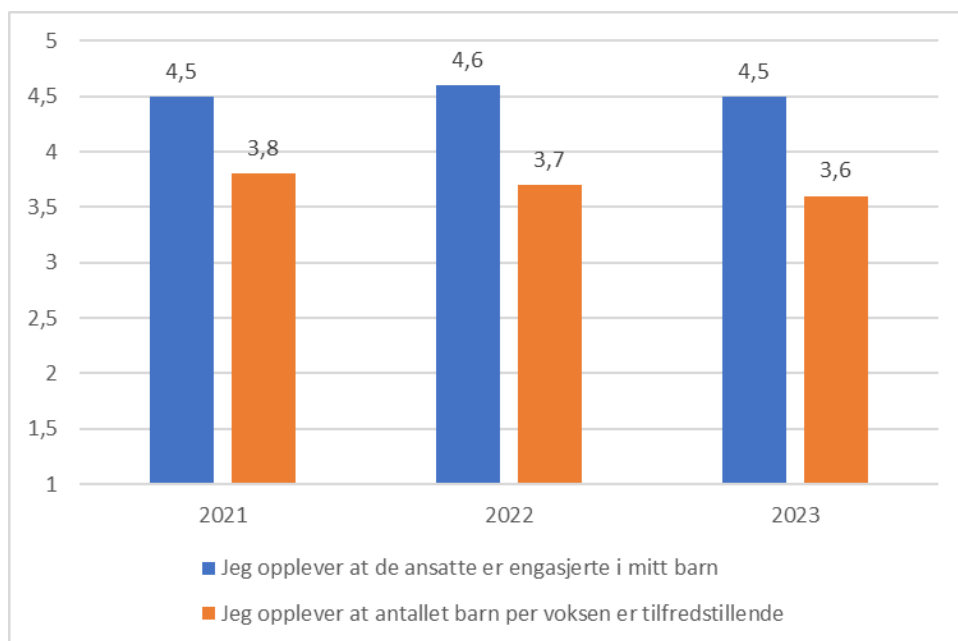
Det er middels måloppnåelse på dette målet. For begge indikatorene er det stabilt høye vurderinger fra prosjektets start til slutt. Endringene gjennom prosjektet gjenspeiles så langt ikke i foreldrenes opplevelse når det gjelder bedre relasjoner mellom barn og ansatte.

6.1. Indikator 1: Vurderingene av engasjement og bemanningstetthet i Foreldreundersøkelsen

Det er middels grad av måloppnåelse for denne indikatoren. I foreldreundersøkelsen er det stabile svar over tid knyttet til foreldres opplevelse av ansattes engasjement overfor sitt barn og hvorvidt bemanningstettheten er tilfredsstillende.

Som figur 10 viser ligger vurderingene av de ansattes engasjement stabilt høyere enn vurderingene av bemanningstettheten. En mulig årsak til at endringene i resultat ikke er mer markante kan være at det ligger en forsinkelse i resultatene og at disse vil bli tydeligere på lang sikt. I tillegg til kom det systematiske arbeidet med Kvalitets- og kompetanseplanen kom i gang for sent til at dette er målt gjennom foreldreundersøkelsen for 2023. En annen årsak kan være at barnehagene har en vei å gå med tanke på å informere foreldre om hva som gjøres i hverdagene og hvorfor.

Figur 10. Engasjement og bemanningstetthet



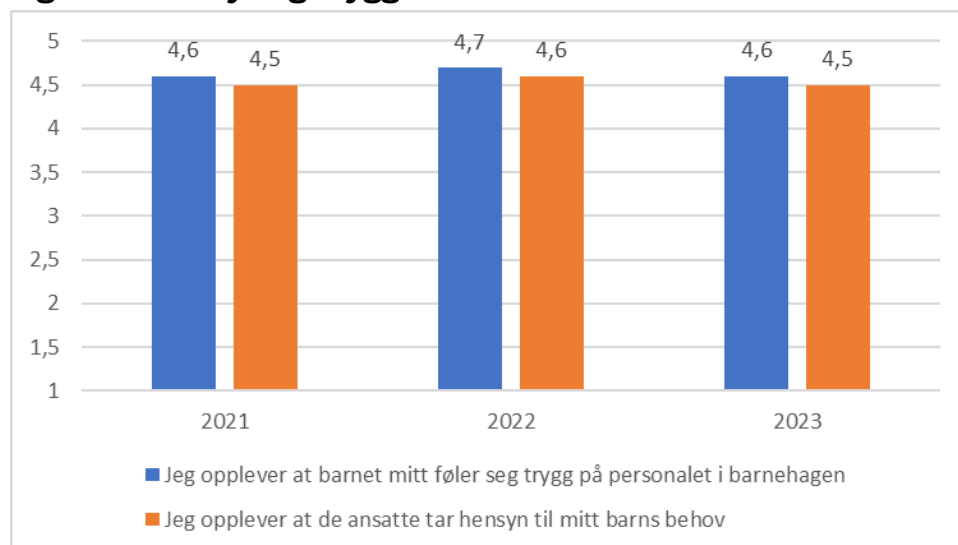
6.2. Indikator 2: Vurderingene av hensyn og trygghet for barnet i Foreldreundersøkelsen

Også for denne indikatoren er det middels grad av måloppnåelse. I

Foreldreundersøkelsen oppgir respondentene svært stabile svar over tid knyttet til om barnet er trygg på de ansatte og om barnets behov blir hensyntatt.

Som figur 11 viser hadde svarfordelingen på begge disse spørsmålene et allerede svært høyt gjennomsnitt ved prosjektets start og har holdt seg stabilt. De to temaene som det settes ekstra fokus på i årshjulet fra Kvalitet- og kompetanseplanen i vårhalvåret, emosjonell støtte og støtte til utvikling, læring og lek, vil trolig kunne ha positiv påvirkning på de ansattes relasjon med barna. Det er for tidlig å kunne måle om dette har noen innvirkning på foreldrenes vurderinger i Foreldreundersøkelsen.

Figur 11. Hensyn og trygghet for barnet



7. Mål 6: Ansatte i barnehagene får et felles språk og tilnærming til barna

Det er høy grad av måloppnåelse på målet om at ansatte i barnehagene skal få et felles språk og tilnærming. Det er økninger i vurderingene både av felles ansvar for barna med særskilte behov og at det brukes tid på felles samtaler om inkluderende praksis på den enkelte avdeling/base.

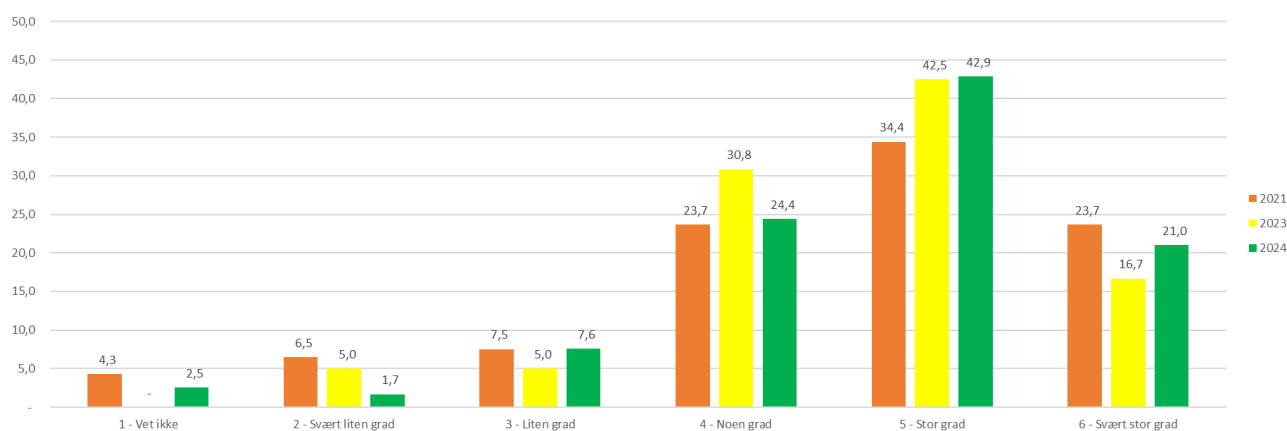
7.1. Indikator 1: Vurderingene av om alle ansatte har et felles ansvar for å sikre mestring, utvikling og læring for barn med særskilte behov går opp i Medvirkningsundersøkelsen

Det er høy grad av måloppnåelse på denne indikatoren. En større andel av ansatte rapporterer at alle ansatte har et felles ansvar for barna med særskilte behov.

Figur 12 viser at hovedtyngden av vurderingene faller i kategorien «i stor grad», etterfulgt av «i noen grad» og «i svært stor grad». Det er en liten nedgang av ansatte som svarer «vet ikke» og at det i «svært liten grad» er et felles ansvar å legge til rette for barna med særskilte behov. Dette kan indikere at det i enkelte barnehager har skjedd faktiske endringer i synet på ansvarsfordeling mellom støttepedagog og det øvrige personalet.

Figur 12. Felles ansvar

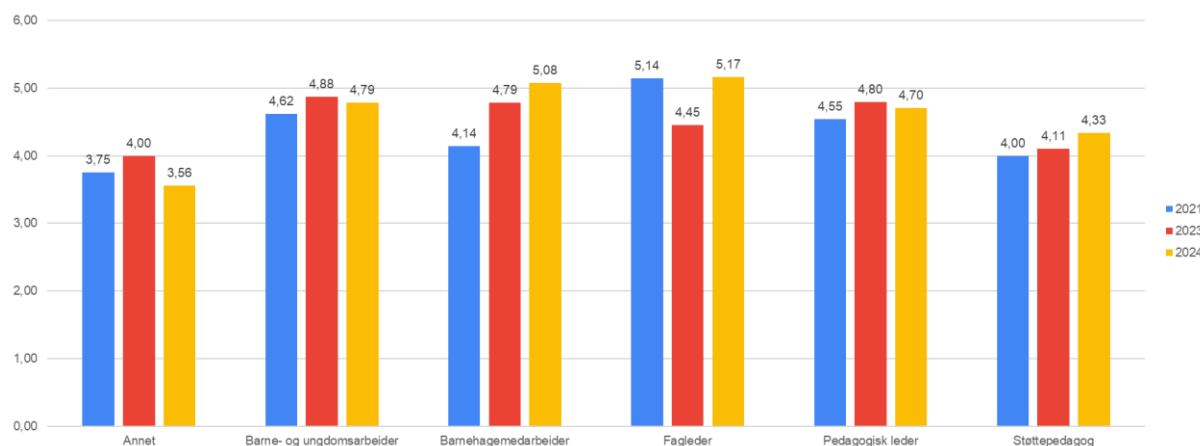
Spm. 4. "I min avd/base har alle ansatte et felles ansvar for å sikre mestring, utvikling og læring for barn med særskilte behov, eksempelvis ved å fordele ansvaret for tiltak"



Figur 13 viser svarfordelingen i hver av respondentgruppene. Her framkommer det igjen at barnehagemedarbeiderne står for den største økningen i vurdering. Det ser ut til å være en tendens til økning hos støttepedagogene og faglederne, men dette er vanskelig å fastslå uten ytterligere målinger. For gruppen annet er det en nedgang. Muligens gjenspeiler dette at de også møter en større variasjon i praksis, fordi mange i denne gruppen har sin arbeidsdag i ulike barnehager og avdelinger.

Figur 13. Felles ansvar fordelt på ansattgrupper

Spørsmål 4: "I min avd/base har alle ansatte et felles ansvar for å sikre mestring, utvikling og læring for barn med særskilte behov, eksempelvis ved å fordele ansvaret for tiltak"

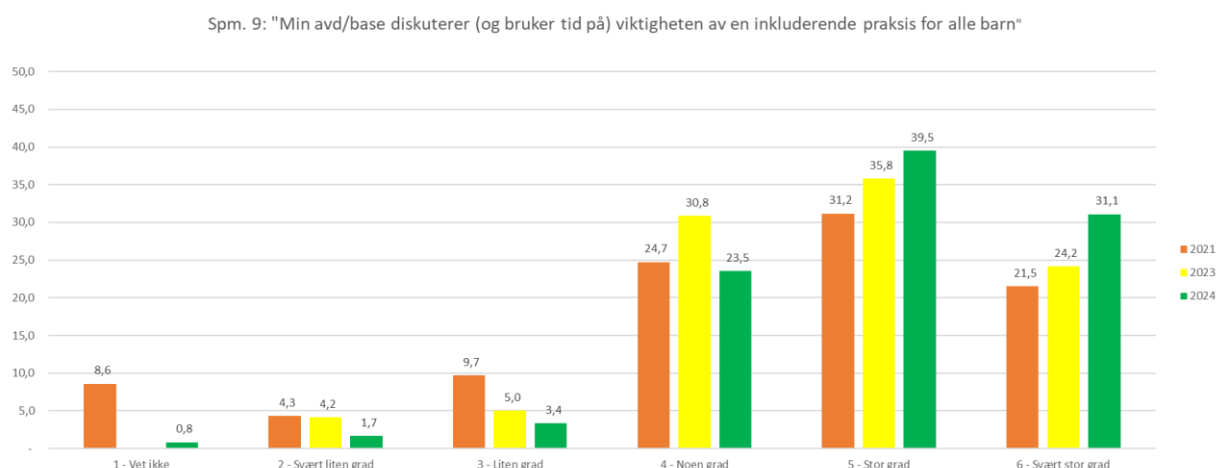


7.2: Indikator 2: Vurderingene av om personalet diskuterer og bruker tid på viktigheten av en inkluderende praksis for alle barn går opp i medvirkningsundersøkelsen

Det er høy grad av måloppnåelse på denne indikatoren. Det er en økning i vurderingen av om avdelingene/basene drøfter viktigheten av en inkluderende praksis for alle barn.

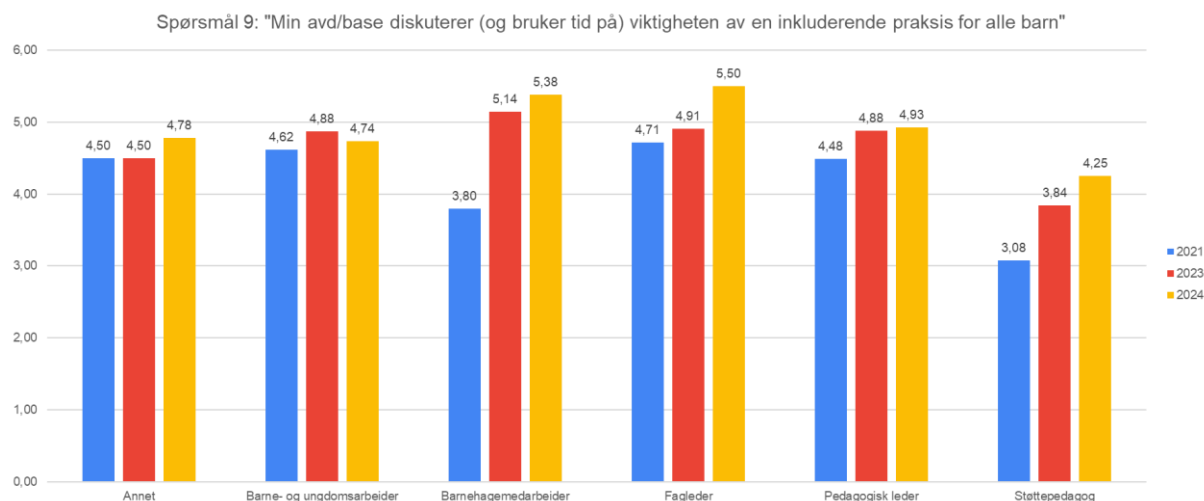
Det er en tydelig oppgang i andel ansatte som mener at man i stor eller svært stor grad drøfter betydningen av inkluderende praksis, som figur 14 viser. Det er samtidig en svært tydelig nedgang i andelen som svarer «vet ikke», «i svært liten grad» eller «i liten grad». Det er en gjennomgående trend på flere spørsmål og mål at svarkategorien «vet ikke» nesten ikke er i bruk i undersøkelsen i 2023 og 2024. Det kan tyde på at prosjektet har lyktes med å få ut informasjon og igangsette refleksjonsprosesser hos de ansatte.

Figur 14. Inkluderende praksis



Som figur 15 viser skiller barnehagemedarbeiderne seg ut med en betydelig økning i gjennomsnittlig vurdering på dette spørsmålet. Faglederne og støttepedagogene har også en klar økning i sine vurderinger, men gir stabilt de henholdsvis høyeste og laveste vurderingene på dette punktet gjennom hele prosjektperioden. Hos de andre gruppene er det mindre, men positive, endringer fra prosjektets start til slutt.

Figur 15. Inkluderende praksis fordelt på ansattgrupper



8. Mål 7: Økt samhandling mellom barnehagene og PPT

Det er høy grad av måloppnåelse på dette målet. Antall KO-oppdrag har økt markant.

8.1. Indikator 1 Antall KO oppdrag øker

Antall KO-oppdrag har økt, som vist i figur 7. Dette viser at Inkluderingssteamet og PPT har samarbeidet tettere med barnehagene i det systemrettede arbeidet. Dybdeintervjuene som er omtalt under mål 9 understøtter også dette. Samarbeidet i prosjektet har ført til bedre relasjoner mellom fagpersoner, noe som også ser ut til å ha senket terskelen for å ta kontakt med hverandre på tvers av bydel og PPT.

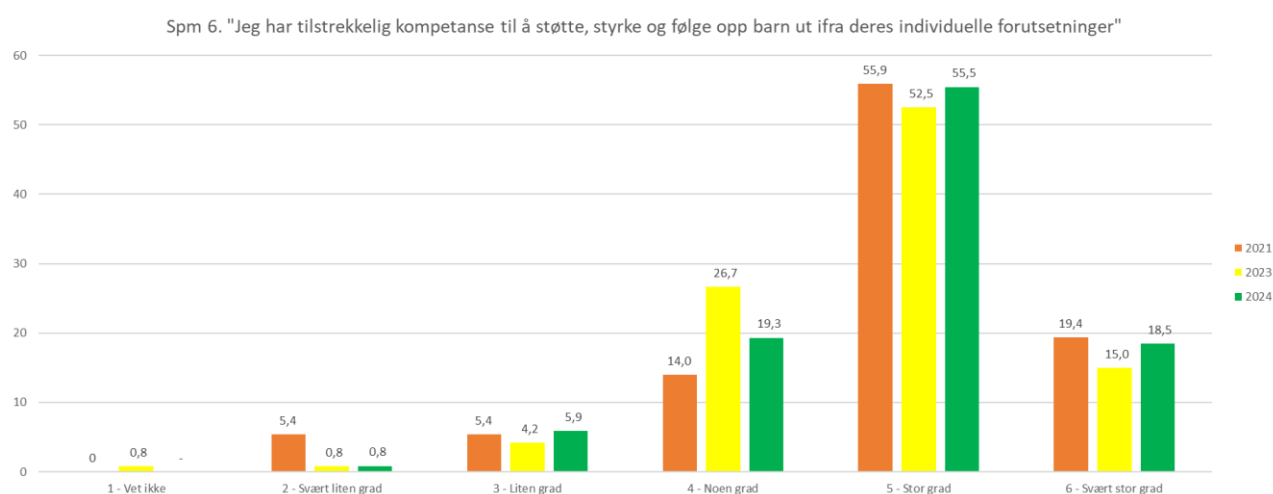
9. Mål 8: Økt mestringsfølelse og motivasjon hos barnehagens ansatte

Det er middels grad av måloppnåelse på dette målet. Det er en økning i opplevelsen av å få tilstrekkelig veiledning og en generell nedgang i opplevd behov for kompetanseheving. Dette kan indikere økt opplevd mestring hos de ansatte. Det er imidlertid små endringer i de ansattes vurderinger av egen kompetanse knyttet til å støtte, styrke og følge opp barn ut ifra deres individuelle forutsetninger. Videre er det noe fall i motivasjonen for å endre praksis.

9.1. Vurderingen av om personalet har tilstrekkelig kompetanse til å støtte, styrke og følge opp barn ut fra deres individuelle forutsetninger i Medvirkningsundersøkelsen

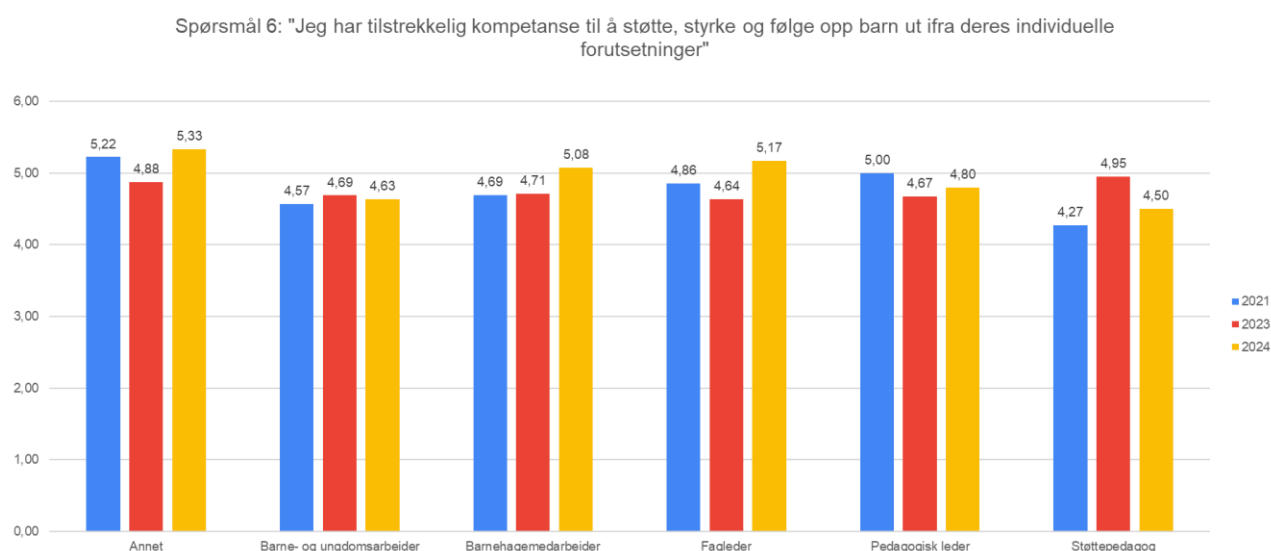
Det er middels grad av måloppnåelse på denne indikatoren. Så å si ingen ansatte svarer at de har svært liten grad av kompetanse ved slutten av prosjektfasen, som figur 16 illustrerer. Ellers er tallene relativt stabile. Det var en liten nedgang i vurderingene av dette spørsmålet i Medvirkningsundersøkelsen i 2023, men i 2024 er tallene tilbake på samme nivå som i 2021.

Figur 16. Tilstrekkelig kompetanse



Figur 17 viser at det blant faglederne og medarbeiderne er en tydelig positiv utvikling på denne indikatoren fra første spørreundersøkelse i 2021 til 2024. Det kan tenkes at dette skyldes tilgangen på leveransene i prosjektet. Slikt faglig påfyll satt i system er trolig med på å styrke faglederne, og det kan tenkes at dette arbeidet treffer medarbeiderne mer enn de andre ansattgruppene. Hos støttepedagogene er svartrenden annerledes enn for de andre gruppene, med en klar økning i 2023 og deretter en mindre nedgang i 2024.

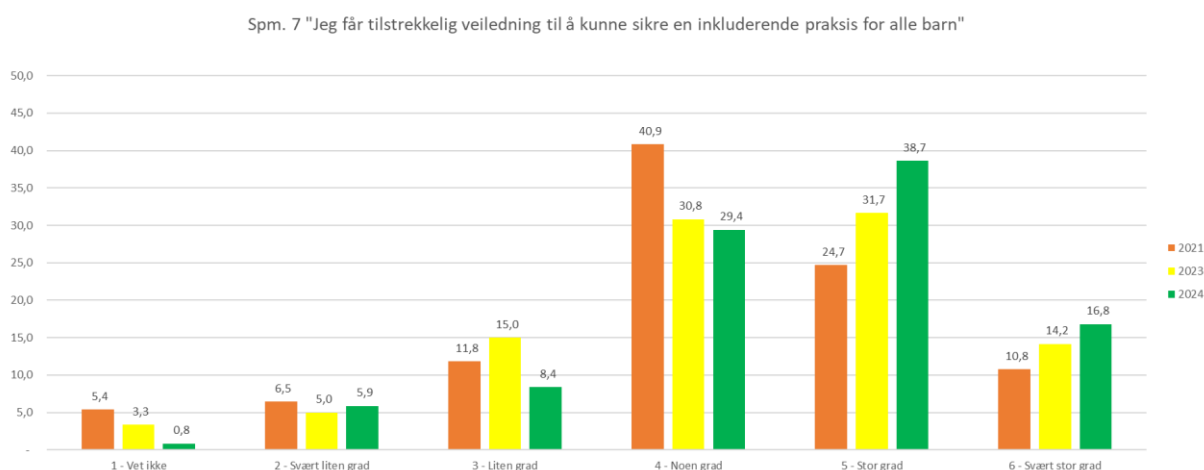
Figur 17. Tilstrekkelig kompetanse fordelt på ansattgrupper



9.2 Indikator 2: Vurderinger av om de ansatte får tilstrekkelig veiledning til å kunne sikre en inkluderende praksis for alle barn i Medvirkningsundersøkelsen

Det er høy grad av måloppnåelse på denne indikatoren. Totalt sett er det flere ansatte som opplever å få tilstrekkelig veiledning for å sikre en inkluderende praksis for alle barn i stor eller svært stor grad i prosjektets slutfase, som vist i figur 18.

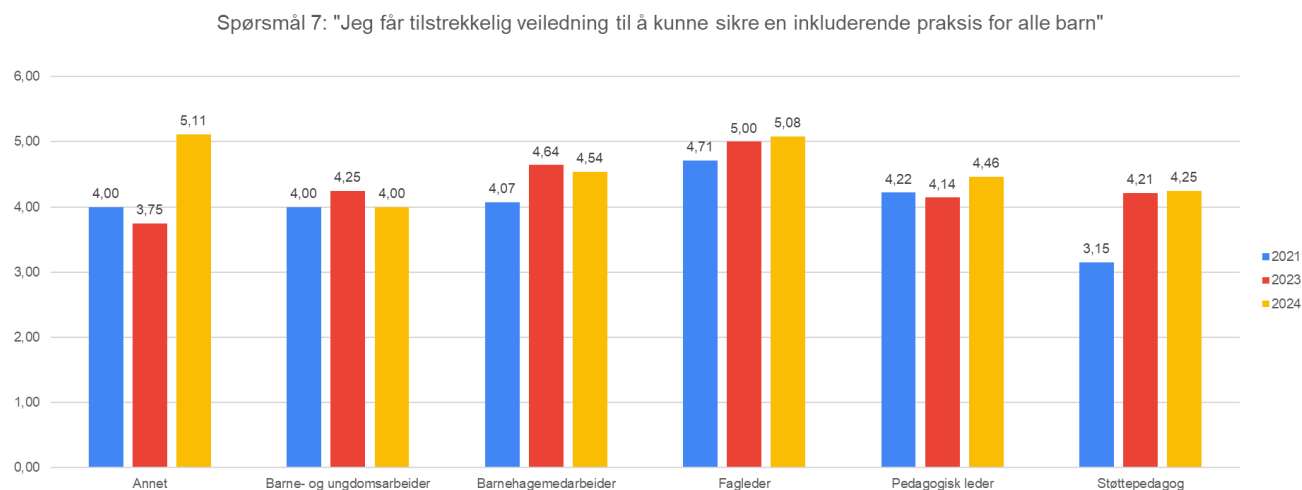
Figur 18. Tilstrekkelig veiledning



Det er særlig gruppen annet og støttepedagogene som rapporterer en gjennomsnittlig økning på dette spørsmålet. Alle gruppene, med unntak av barne- og ungdomsmedarbeiderne, gir høyere vurderinger ved slutten av prosjektfasen som

figur 19 viser. Faglederne og «annet-gruppens» høyere vurderinger på dette spørsmålet kan bety at disse effektene på sikt i enda større grad vil treffe personalgruppene som jobber på avdeling, og barna direkte. Dette kan muligens forklares gjennom økt kompetanseheving og veiledning knyttet til egen praksis fra PPT til barnehagene og inkluderingsteam og videre fra inkluderingsteam til barnehagene.

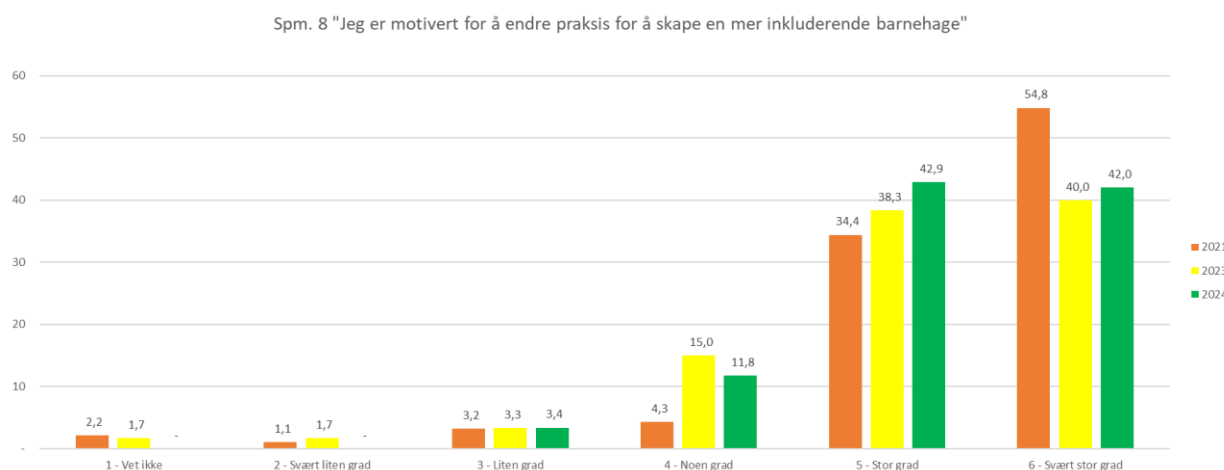
Figur 19. Tilstrekkelig veiledning fordelt på ansattgrupper



9.3. Indikator 3: Vurderinger av egenmotivasjon for å endre praksis for å skape en mer inkluderende barnehage i Medvirkningsundersøkelsen

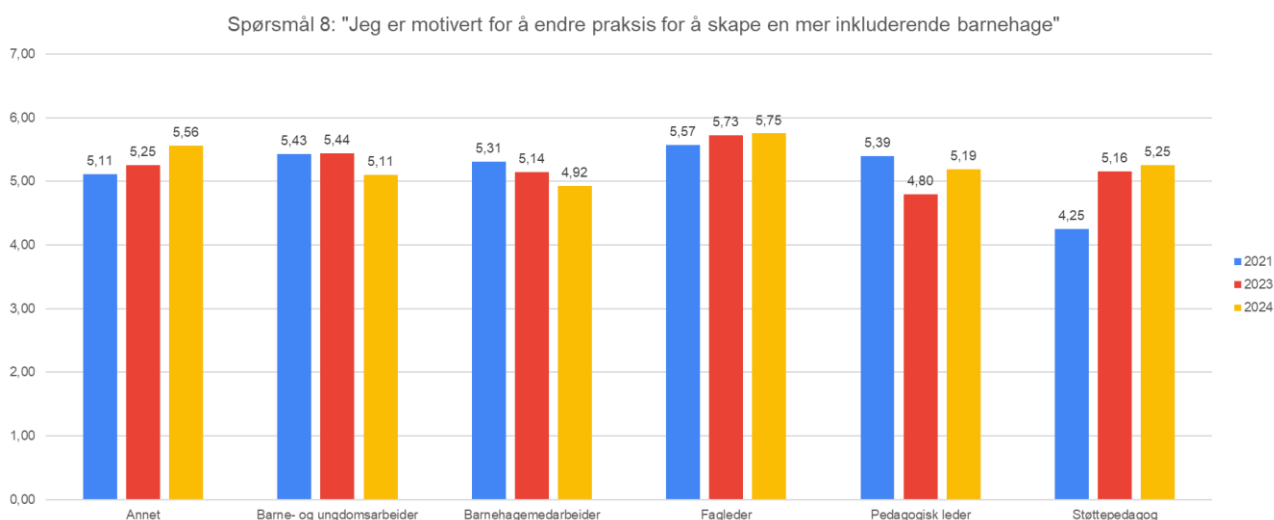
Det er middels grad av måloppnåelse på denne indikatoren. Færre svarer at de i svært stor grad er motiverte for å endre praksis ved prosjektets slutt. Dette kan både gjenspeile at prosjektet for enkelte har medført ønskete praksisendringer, mens det for andre kan indikere en tretthet knyttet til endringsarbeid. Samlet sett svarer allikevel nær 85 % at de fortsatt i stor eller svært stor grad er motivert for å endre praksis for å skape en mer inkluderende barnehage, som vist i figur 20.

Figur 20. Motivasjon praksisendringer



Støttepedagogene viser den tydeligste økning i gjennomsnittlig vurdering på dette spørsmålet, som figur 21 viser. Motivasjonen har falt noe hos barne- og ungdomsarbeiderne, barnehagemedarbeiderne og pedagogiske ledere. Faglederne har ligget stabilt høyt på alle målinger, sammen med «annet-gruppen». Dette kan igjen tilsa at sistnevnte grupper har blitt truffet mest gjennom prosjektet og at de vil ha en viktig rolle i å støtte de ansatte på avdeling i motivasjonsarbeidet. Svarfordelingen gjenspeiler til dels fordelingen på spørsmål 7. Det kan muligens tenkes at opplevelsen av å få tilstrekkelig veiledning er nært knyttet til motivasjonen for å endre egen praksis. Trolig kan opplevelsen av støtte fra kollegefellesskapet og eksterne samarbeidspartnere føre til økt mestringstro og motivasjon for å endre egen praksis.

Figur 21. Motivasjon praksisendringer fordelt på ansattgrupper

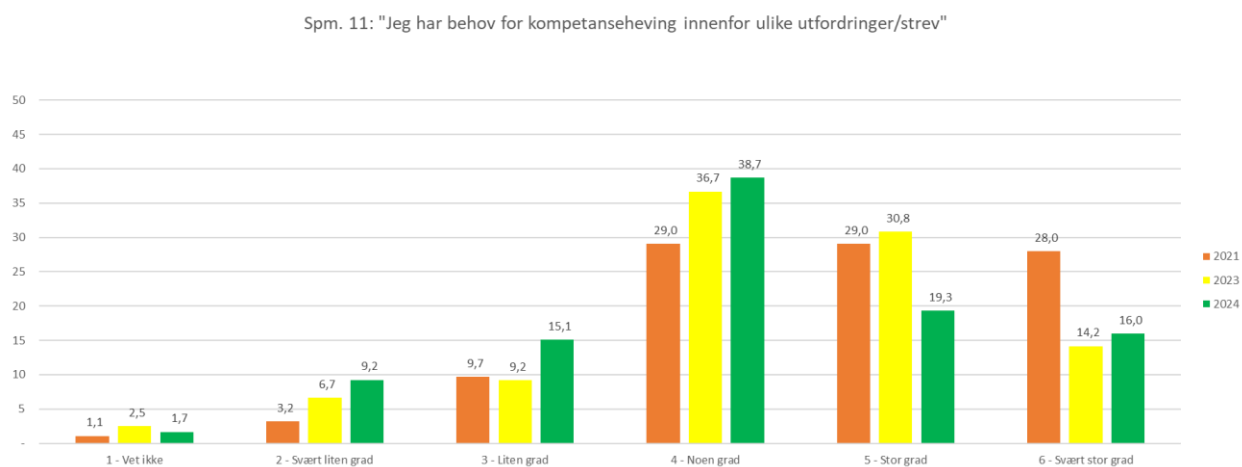


9.4. Indikator 4: Vurderingen av behov for kompetanseheving i Medvirkningsundersøkelsen

Graden av måloppnåelse for denne indikatoren er høy. Det er noe nedgang i opplevd behov for kompetanse på både særskilte behov og mer allmennpedagogiske tiltak. Dette kan muligens tilskrives at de ansatte opplever å ha fått økt kompetanse gjennom leveransene i prosjektet og veiledning satt i system. Det må tolkes positivt at ansatte samtidig signaliserer at de fortsatt har behov for, og dermed trolig ønske om, kompetanseheving. Kompetanse må stadig utvikles og vedlikeholdes.

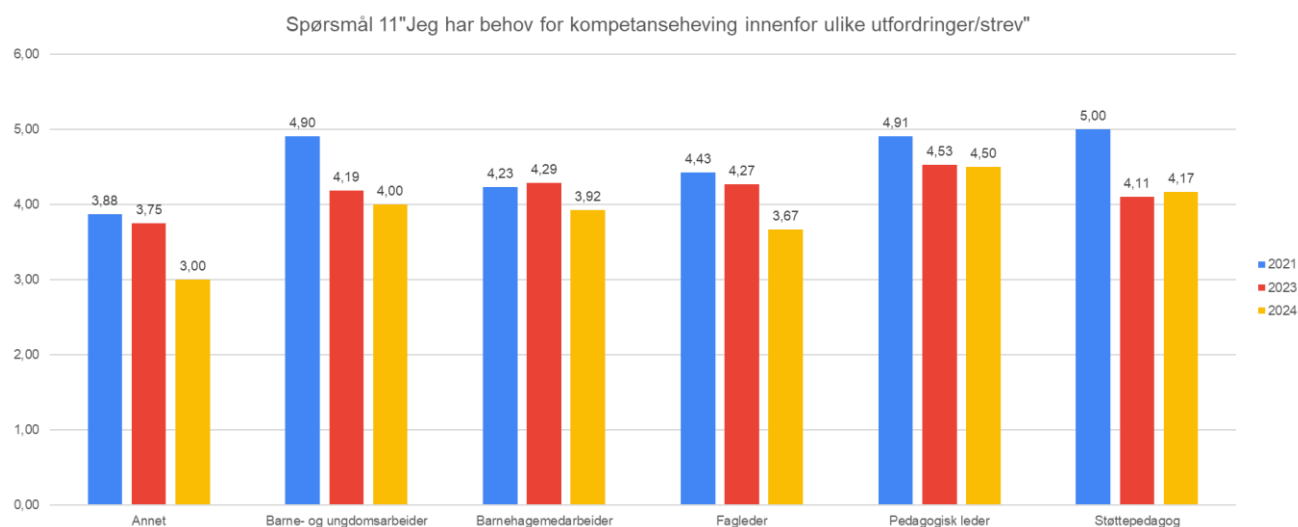
Figur 22 viser en forskyvning nedover på skalaen i de ansattes vurderinger av eget behov for kompetanseheving knyttet til ulike utfordringer og strev. Dette kan tolkes i retning av at de opplever å ha fått økt kompetanse om ulike risikofaktorer i barns utvikling og aktuelle tiltak for å møte disse gjennom tiltak beskrevet i Veilederen. Det kan muligens også tilskrives at de opplever at god tilrettelegging innenfor det allmennpedagogiske tilbudet også kommer barna med ulike utfordringer og strev til gode, og slik sett minsker ønsket om mer «spesialisert» kunnskap.

Figur 22. Kompetansebehov utfordringer



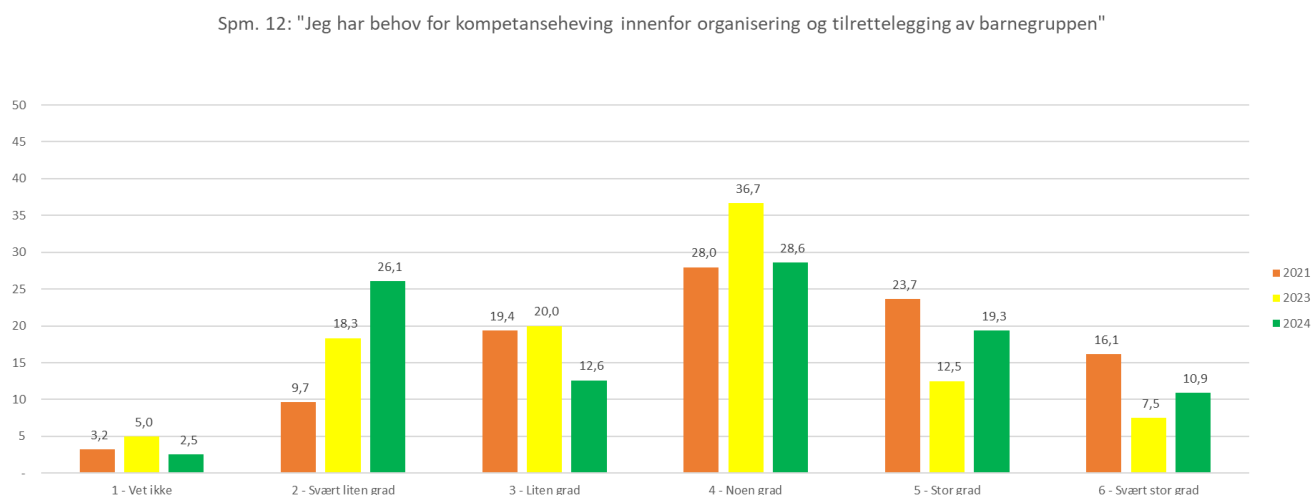
Nedgangen i behov for kompetanseheving knyttet til ulike utfordringer/strev er til stede hos alle ansattgrupper, slik figur 23 viser, og mest markert hos barne- og ungdomsarbeiderne og støttepedagogene. Alle rapporterer noe høyere behov for kompetanse på dette spørsmålet enn spørsmål 12 som dreier seg om kompetanse knyttet til organisering og tilrettelegging.

Figur 23. Kompetansebehov utfordringer fordelt på ansattgrupper



For området organisering og tilrettelegging er bildet nyansert. Gruppen som opplever at de nå har svært lite behov for kompetanseheving har blitt større, som vist i figur 24. Samtidig rapporteres det noe oppgang i opplevde behov for kompetanseheving fra 2023 til 2024 ettersom flere svarer at de har stort eller svært stort behov for slik kompetanseheving. Muligens kan dette gjenspeile at systematisk arbeid med Kvalitets- og kompetanseplanen har avdekket at dette er temaer de ansatte med fordel kan vektlegge i større grad, mens andre har blitt tryggere på at dette er områder de mestrer godt.

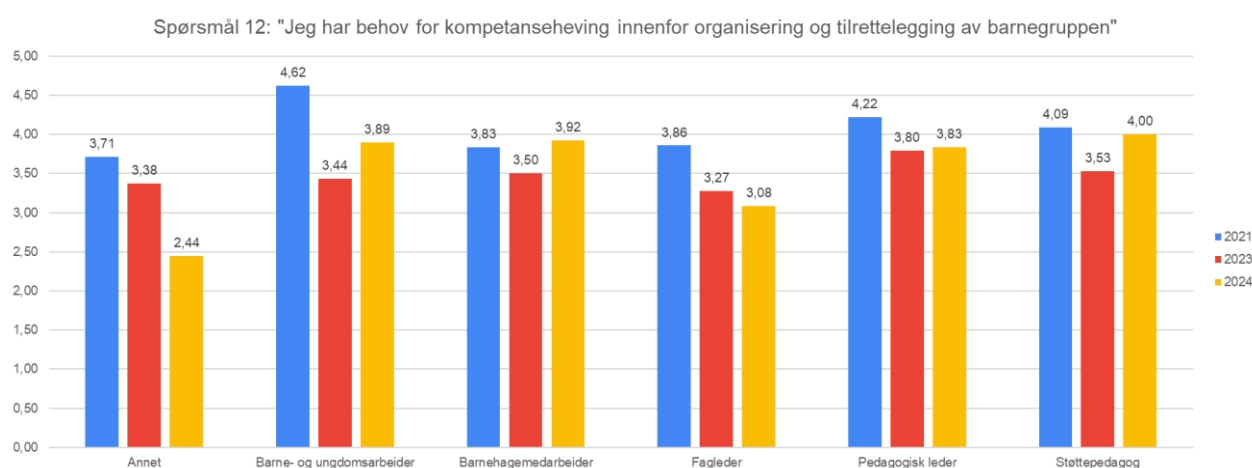
Figur 24. Kompetansebehov organisering/tilrettelegging



Som figur 25 viser, er det flere av ansattgruppene som rapporterer en stor nedgang i behov for kompetanseheving knyttet til organisering og tilrettelegging i barnegruppen ved prosjektets slutt sammenliknet med i 2021. Respondentgruppen «annet» har en tydelig nedgang, etterfulgt av faglederne. Begge disse gruppene, som

har ansvar for veiledning til de øvrige gruppene, har det lavest opplevde behovet for kompetanseheving i 2024. Blant støttepedagogene og barnehagemedarbeiderne har det opplevde behovet økt noe det siste året, etter en nedgang fra 2021 til 2023. Barne- og ungdomsarbeiderne skiller seg fra de øvrige ansatte i barnehagene med en markant nedgang over tid. Kanskje har denne gruppen fått best utbytte av kompetansehevingene ute i barnehagene så langt og blitt tryggere på organisering av hverdagen?

Figur 25. Kompetansebehov organisering/tilrettelegging fordelt på ansattgrupper



10. Mål 9 Organisering og finansiering etter endt prosjektperiode

Det er høy grad av måloppnåelse på dette målet. Prosjektet settes i drift innenfor bydelens budsjetttramme og ansvaret overføres helt til linja fra 01.07.2024. Motivasjonen for, og ønsket om videre arbeid med, en mer inkluderende barnehage er høy både hos ansatte i bydelen og i PPT.

10.1. Indikator 1. Budsjett

Organiseringen som er etablert gjennom prosjektet videreføres. Det rapporteres om ønske om å jobbe videre med utvikling av kvalitet i barnehagene med strukturen og leveransene som er etablert i prosjektperioden.

10.2. Indikator 2. Kvalitative intervjuer med nøkkelpersoner i bydelen og PPT

Grunnleggende er det enighet om at leveransene i prosjektet har blitt til verktøy som gir et felles språk, en felles retning og bedre kvalitet i barnehagene. Dette letter samarbeidet internt i bydelen og med PPT. Mye positivt har skjedd, men det beskrives fremdeles til dels store forskjeller i tilbudet til barna i bydelen. Det pekes på et klart behov for, og ønske om, å fortsette arbeidet med en mer inkluderende barnehage.

Under følger en oppsummering av hovedtemaene (Veilederen, Kvalitets- og kompetanseplanen, samarbeidsmodellen og inkluderende praksis) i dybdeintervjuene med nøkkelpersonene. Spørsmålene i intervjuene dreide seg om leveransene og informantenes syn på hindringer og suksessfaktorer for videre implementering av en mer inkluderende barnehage.

Tema 1: Veilederen

Alle informantene beskriver innholdet i Veilederen som relevant for egen praksis. Selv om ingen av de ansatte i bydelen rapporterer å ha brukt den systematisk, forteller flere at den i noen grad har vært nyttig i møte med konkrete problemstillinger. Dette gjelder særlig for å komme i gang med tiltak på avdelingen når de opplever at barn har behov for mer systematisk støtte. Dette trekkes også fram av pp-rådgiverne. Pp-rådgiverne vektlegger at dokumentet er nyttig i veiledning og gir et felles språk med de ansatte i barnehagene.

Noen trekker fram at de har erfaring med at veilederen kan gi nye perspektiver og har ført til økt refleksjon i kollegafellesskapet i barnehagen, når de velger seg ut et aktuelt tema. Det er slik de beskriver at de vil bruke den framover også. Av forbedringsområder peker pp-rådgiverne på at det fortsatt er en vei å gå for å møte behovene til barna med autismespekterforstyrrelser og andre store, omfattende behov. De understreker at dette ikke kan løses gjennom systematisk arbeid med Veilederen alene. Dette støtter opp under prosjektledelsens forståelse av hvilken rolle Veilederen skal ha i arbeidet med tidlig innsats. Veilederen er utarbeidet for raskt å kunne sette inn tiltak for barn med ulike risikofaktorer i en tidlig fase av barnehagens ansatte selv og i samarbeid med Inkluderingssteamet.

Tema 2. Kvalitets- og kompetanseplanen

For PP-rådgiverne framstår Kvalitets- og kompetanseplanen som tydelig og ryddig, med god struktur. De vurderer imidlertid at den ikke er godt nok kjent internt i PPT. Blant de ansatte i bydelen har de aller fleste jobbet systematisk med planen. De som ikke har kommet i gang peker på ulike hindringer, som er omtalt til slutt i dette underkapittelet. Tid til felles refleksjon pekes på av alle som den mest avgjørende suksessfaktoren for å lykkes med implementering av Kvalitets- og kompetanseplanen. Informantene som er i kontakt med flere avdelinger og barnehager understreker at det er stor variasjon i hvor langt man har kommet i arbeidet med MIB generelt, og også arbeidet med Kvalitets- og kompetanseplanen.

Med Kvalitets- og kompetanseplanen følger en ståstedsanalyse, hvor man i fellesskap i ansattgruppen skal ta stilling til en rekke påstander om avdelingens/basens praksis. Arbeidet med denne ståstedsanalysen trekkes fram som særlig nyttig. Mange forteller at de har oppdaget nye sider ved egen praksis og at de i forlengelsen av dette har fått til positive endringer. Dette gjelder særlig under temaet organisering og struktur i årshjulet, som man på intervjutidspunktet hadde jobbet lengst og mest systematisk med. PP-rådgiverne erfarer også at kompetansen i barnehagene øker. De opplever en endring i form av at flere ansatte er opptatte av å ivareta alle barns behov innenfor det ordinære tilbudet.

Tema 3 Samarbeidsmodell

Pp-rådgiverne opplever samarbeidet med bydelen som tettere nå enn før MIB og at prosjektet har ført til positive endringer: «Det er et veldig tett samarbeid mellom PPT og bydel og barnehagene og det er et godt utgangspunkt for å få til noe bra. Vi kjenner hverandre bedre nå og kan bruke hverandres faglighet». Det er større variasjon i svarene fra de ansatte i bydelen. Dette kan trolig gjenspeile at de intervjuede pp-rådgiverne har mye erfaring med samarbeid med bydelen, mens det varierer hvor tett de ansatte i bydelen har samarbeidet med PPT. Noen framhever at samarbeidet har variert gjennom de ulike fasene i prosjektet, noe som også samsvarer med endringene i prosjektet underveis, slik det er beskrevet i sluttrapporten.

Spesialpedagogenes nøkkelrolle og tette samarbeid med barnehagen trekkes i større grad fram som viktig og som en tydelig endring av de ansatte i barnehagene, enn endringer i samarbeidet med PPT. De beskriver at spesialpedagogene oppleves som tilgjengelige, og at de i større grad kan veilede når det trengs nå enn tidligere. Det faktum at de er godt kjent med både barna og de ansatte bidrar til at den opplevde nytten av veiledningen er større.

Barnets plan ble innført ved oppstarten av prosjektet. Hensikten var å lage et samarbeidsverktøy og dokumentere arbeid som ble gjort innenfor rammene av det ordinære barnehagetilbudet. Alle som er intervjuet i bydelen har erfaring med å bruke barnets plan. Opplevelsene er svært ulike. Noen beskriver malen som enkel, mens andre hadde ønsket at den var enda mer konkret. Ansvar for arbeidet med planen faller ofte på enkeltpersoner, men den brukes som utgangspunkt for samarbeid på avdelinger og med foreldre. Hvor aktivt den brukes som arbeidsdokument mellom møter varierer. De ansatte i PPT beskriver noe av det samme. «Vi har fortsatt en vei å gå når det gjelder å utarbeide gode «barnets planer» og få til gode tiltak i praksis». Her opplever pp-rådgiverne at de tidvis må støtte/veilede de ansatte i barnehagene mye i samarbeid med Inkluderingssteamet. Samtidig trekkes det fram at barnets plan kan være et viktig verktøy fordi det viser til hva som er gjort av tiltak og det gjør det enklere å ha en dialog om videre tiltak.

Tema 4. Inkluderende praksis

Enkeltfaktoren som oftest trekkes fram som viktig for å få til en mer inkluderende praksis ute i barnehagene er tett samarbeid, både internt og eksternt. Dette framheves av alle informantgruppene. Pp-rådgiverne peker på at fagkompetansen nå er tettere på barna og at spesialpedagogene og grunnbemanningen samarbeider bedre med hverandre.

Videre peker de ansatte i bydelen på at Kvalitets- og kompetanseplanen har gitt en tydeligere retning på arbeidet og ført til økt refleksjon. Mange setter pris på at ledelsen har tatt initiativ til et felles faglig prosjekt. Aller viktigst tenker de at det blir satt av "øremerket" tid til å jobbe med den felles kompetansehevingen. Det er også disse punktene som trekkes fram som ønsker for det videre arbeidet med en mer inkluderende barnehage; avsatt tid til samarbeid. Som en pedagogisk leder sier: «Toget må gå sakte nok til å få med alle».

Synet på hvordan barna kan merke at de går i en mer inkluderende barnehage er varierte. Flere trekker fram at de håper at barna merker det gjennom mer tilstedeværende voksne, større ro på avdelingen og økt forståelse for hverandres behov. Det ble gitt et eksempel på at noen av de eldste barna har fått gode strategier for å hjelpe barn som strever med inn i lek og delta i leken. Noen fortalte også at barna på deres avdeling etterspurte smågrupper, antakelig fordi de opplevde større ro i leken og at de ansatte hadde større mulighet til å delta. PP-rådgiverne oppgir at de observerer at færre barn blir tatt ut individuelt av gruppa nå enn tidligere.

Hindringer for implementering

Hindringene som er trukket fram for å lykkes med implementering av MIB så langt kan oppsummeres i temaene rammevilkår, kompetanse og forankring.

Knyttet til rammevilkår fortalte flere om at det er vanskelig å prioritere å sette av tid til møter og å snakke sammen. Dette forverres ytterligere ved sykefravær. Som omtalt i sluttrapporten har sykefraværet gått opp i løpet av prosjektperioden, i likhet med nasjonale tall. Noen trekker fram at de på sin avdeling/base har så mange barn med store og ulike behov at personalressursene ikke strekker til, selv om de lykkes med å heve kvaliteten på det ordinære tilbudet.

Under temaet kompetanse forteller mange at det kan være store ulikheter i personalgruppen knyttet til refleksjonsnivå og erfaringer med å reflektere over egen praksis. Dette kan gjøre at samarbeidet om felles refleksjon blir utfordrende og at arbeidet går sakte framover i enkelte enheter. Noen trekker også fram at de opplever at kollegaer kan ha holdninger til barn med ulike utfordringer som står i strid med selve grunntanken i en mer inkluderende barnehage, og at de derfor strever med å

komme i gang med nødvendige endringer. Noen forteller også om enkeltmedarbeidere som mangler engasjement for jobben og barna, og at dette er en hindring som er vanskelig å overkomme når man jobber med et slikt prosjekt, som krever felles innsats.

Flere peker på hindringer knyttet til forankring av prosjektet blant de ansatte. Enkelte forteller at forventningene deres ble brutt i starten, da de ble presentert for hva prosjektet faktisk skulle innebære. Noen tenkte at ledelsen hadde for lave ambisjoner på deres vegne, og at den forespeilete faglige utviklingen bestod av ting de allerede var gode på. Ikke alle mener at MiB er et brudd med måten de jobbet på før, men en videreføring. Andre tenkte at dette var et prosjekt som kun ble iverksatt for å spare penger ved at de ansatte i barnehagene skulle gjøre mer på egen hånd, uten støtte fra støtteressurser, spesialpedagoger og PPT. Disse informantene forteller at de i hvert fall delvis har endret mening underveis i prosjektet, og at de nå også ser positive ringvirkninger av MiB. En av informantene trekker videre fram hvor ulike opplevelsene av å endre praksis kan være. For noen er det svært krevende, og dette kan føre til at man går i ulik takt. Dette kan også være en utfordring for dem som er motivert for endring, fordi de kjenner på motstand.

11. Metode for innsamling av data og informasjon

I dette avsnittet beskrives data og metode brukt til innsamlingen av data til å måle de ni resultatmålene og hvordan de er målt. Det gis først en oversikt over målene og hvordan de er målt. Så gis en mer detaljert beskrivelse av hvordan data for målene er samlet inn og hva dataene består av.

11.1 Overblikk over data for hvert av målene i prosjektet

Tabell 2. Mål, indikatorer og kilder

Mål	Indikator	Kilde
1. Barnehagenes personale får økt kompetanse på tilrettelegging, inkludering og allmenpedagogikk	1. Vurderinger av om barn med særskilte behov er inkludert i fellesskapet i Medvirkningsundersøkelsen (spm 3) 2. Vurderinger av de ansattes opplevelse av å støtte alle barn inn i gode leke- og samspillsfellesskap i Medvirkningsundersøkelsen (spm. 5) 3. Vurderinger av om det er god tilrettelegging for barn med særskilte behov i form av allmenpedagogiske tiltak i Medvirkningsundersøkelsen (spm. 10)	Medvirkningsundersøkelsen, Ansatte i bydelens barnehager

2. Flere barn med behov for hjelp blir fanget opp og får raskere hjelp	1. Antall KO- oppdrag øker 2. Antall Barnets plan øker	Registreringer i bydelens og PPTs fagsystemer
3. PPT frigjør mer av sin tid til systemrettede tiltak og får brukt mer av sin kompetanse	1. Antall KO oppdrag øker 2. Færre vedtak etter barnehagelovens §31	Registreringer i bydelens og PPTs fagsystemer
4. Både barnehagene og foreldrene mottar mer konkret støtte fra PPT	1. Antall KO oppdrag øker	Registreringer i bydelens og PPTs fagsystemer
5. Bedre relasjoner mellom barn og ansatte	1. Vurderingene av engasjement og bemanningstetthet i Foreldreundersøkelsen 2. Vurderingene av hensyn og trygghet for barnet i Foreldreundersøkelsen	UDIR.no
6. Ansatte i barnehagene får et felles språk og tilnærming til barna	1. Vurderingene av om alle ansatte har et felles ansvar for å sikre mestring, utvikling og læring for barn med særskilte behov i Medvirkningsundersøkelsen (spm. 4) 2. Vurderingene av om personalet diskuterer (og bruker tid på) viktigheten av en inkluderende praksis for alle barn i medvirkningsundersøkelsen (spm. 9)	Medvirkningsundersøkelsen, Ansatte i bydelens barnehager
7. Økt samhandling mellom barnehagene og PPT	1. Antall KO oppdrag øker	Registreringer i bydelens og PPTs fagsystemer
8. Økt mestringsfølelse og motivasjon hos barnehagens ansatte	1. Vurderingen av om personalet har tilstrekkelig kompetanse til å støtte, styrke og følge opp barn ut fra deres individuelle forutsetninger i Medvirkningsundersøkelsen (spm. 6) 2. Vurderingen av om de ansatte får tilstrekkelig veiledning til å kunne sikre en inkluderende praksis for alle barn i Medvirkningsundersøkelsen (spm. 7.) 3. Vurderingene av egenmotivasjon for å endre praksis for å skape en mer inkluderende barnehage i Medvirkningsundersøkelsen (spm. 8) 4. Vurderingen av behov for kompetanseheving i Medvirkningsundersøkelsen (spm. 11 og 12)	Medvirkningsundersøkelsen, Ansatte i bydelens barnehager
NY: 9. Organisering og finansiering etter endt prosjektperiode	1. Budsjett 2. Dybdintervju med nøkkelpersoner om deres opplevelser ved slutten av prosjektet	Kombinasjon av prosjektledelsen sin framstilling og nøkkelpersonene sin innsikt

11.2. Mål 1, mål 6 og mål 8. Om personalets kompetanse, felles språk og praksis samt økt mestring og motivasjon knyttet til inkludering.

I dette avsnittet beskrives data brukt til å måle målene 1, 6 og 8. Det er ni indikatorer hentet fra den kvantitative spørreundersøkelsen medvirkningsundersøkelsen.

I dette avsnittet beskrives framgangsmåten som er brukt til å måle mål 1 om økt kompetanse, mål 6 om felles språk og praksis og mål 8 om mestring og motivasjon.

Tabell 3 gir en oversikt over respondentgrupper og antall respondenter. For hver respondentgruppe er det oppgitt hvor stor prosentvis andel de utgjør av alle respondenter.

Tabell 3. Respondentgrupper

Yrkesgruppe	2021		2023		2024	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Pedagogisk leder	32	34	49	41	54	45
BUA	21	23	18	15	19	16
Barnehagemedarbeider	13	14	14	12	13	11
Fagleder	11	12	19	16	12	10
Støttepedagog	7	8	11	9	12	10
Annet	9	10	9	8	9	8
Totalt	93	100	120	100	119	100

Det ble sendt ut lenke til spørreskjema høsten 2021, våren 2023, og januar 2024 til alle ansatte i bydelens barnehager. Dette omfatter barnehagemedarbeidere, barne- og ungdomsarbeidere, pedagogiske ledere, støttepedagoger, spesialpedagoger, fagledere, samt ansatte med annen barnefaglig kompetanse. Hensikten med spørreundersøkelsen har vært å se på endringer over tid, etter hvert som prosjektet ble iverksatt, og å gi ansatte anledning til å medvirke i denne prosessen. I 2021 var antall respondenter 93, i 2023 ble det gitt 120 svar og i 2024 var antall respondenter 119. Det er ukjent for prosjektledelsen om det er de samme respondentene som har svart på de ulike tidspunktene. Undersøkelsen bestod av 15 spørsmål. Tre av spørsmålene som omhandler utvikling av i prosjektet ble tatt ut i siste undersøkelse. Besvarelsene av disse tre spørsmålene gitt høsten 2021 og våren 2023 ble brukt som innspill til utvikling i Kvalitets- og kompetanseplanen.

Det vurderes at de kvantitative spørreundersøkelsene har belyst målene, og at det er en styrke at det har vært flere målinger. Dette har også gjort det nødvendig å beholde de samme spørsmålene for å kunne sammenlikne over tid. Gjennom utviklingen av leveransene har vi erfart at andre spørsmål kunne vært mer hensiktsmessige, for å hente inn tydeligere tilbakemeldinger. Spørreundersøkelsene forteller oss mye om respondentenes tanker og holdninger, men i mindre grad om utførelsen i praksis. Det kunne vært aktuelt å supplere med flere spørsmål knyttet til handlingskompetanse og eventuelt observasjoner av praksis i barnehagene.

11.3. Mål 2, 3, 4, og 7. Om dreining av PPTs samarbeid fra individ- til mer systemrettet arbeid.

For å evaluere disse målene er det hentet statistikk fra PPT og bydelens saksbehandlingssystemer. Det er registrert kompetanse- og organisasjonsutviklingsoppdrag (KO), utført av henholdsvis PPT og bydelens inkluderingsteam. Formålet med KO-oppdrag er å bygge kapasitet hos spesialpedagoger og ansatte i barnehager for å heve kvaliteten på barnehagetilbudet, gjennom utviklingsarbeid. KO er registrert per barnehage. Videre er det registrert antall barn med vedtak om spesialpedagogisk hjelp etter §31 i barnehageloven og antall barn med barnets plan. Barnets plan er et dokument som angir mål og tiltak som følges opp tett i barnehagene uten at barnet har sakkyndig vurdering. Pedagogisk leder er ansvarlig for utførelsen i samarbeid med foresatte.

Det vurderes at disse indikatorene er relevante for å belyse målene, men at man i liten grad har fanget opp foresattes syn på støtte fra PPT, under mål 7. Det kunne vært inkludert mer informasjon fra foresatte, i form av intervjuer eller spørreundersøkelse. I tillegg sier statistikkene noe om omfang av ulike aktiviteter, som KO, barnets plan og sakkyndige vurderinger, men beskriver ikke hele bildet knyttet til kvalitet på arbeidet som gjøres.

11.4. Mål 5 Om bedre relasjon mellom barn og ansatte – foreldreundersøkelsen.

For å evaluere mål 5 er det hentet statistikk fra Oslo kommunes foreldreundersøkelse for de kommunale barnehagene i bydel Grorud for årene 2021, 2022 og 2023. Svarprosenten i bydel Grorud var 52,6% i 2021 – 63,8% i 2022 – 54,8% i 2023. I Oslo kommune var svarprosenten i de kommunale barnehagene i 2021 69,8 %, i 2022 72% og i 2023 73%. Det er valgt ut fire spørsmål, knyttet til engasjement og bemanningstetthet, samt hensyn og trygghet for barnet. Spørsmålene består av fem svaralternativer, og svarene er gjort om til tallscore fra 1 til 5. Høyere tall betyr

bedre resultat. Det måles på om tallscorene stiger i gjennomsnitt.

Det vurderes at indikatorene er relevante for å vurdere målet, men gitt det høye utgangspunktet i 2021 har det vært utfordrende å fange opp endringer. Under dette målet kunne man ha supplert med intervjuer med foreldre og barn i barnehagene for å belyse flere sider. Dette er noe vi i ettertid har sett.

11.5. Mål 9 Om organisering og finansiering etter endt prosjektperiode

Framtidig finansiering er beskrevet i prosjektledelsens budsjett i sluttrapporten. Innspill til organisering etter endt prosjektperiode er målt gjennom kvalitative intervjuer med nøkkelpersoner i bydel og PPT. Hensikten har vært å evaluere gevinstene og leveransene i prosjektet og avdekke eventuelle hindringer for videre forankring. Hovedtemaene i intervjuene var Veilederen, Kvalitets- og kompetanseplanen, systematisk og helhetlig samarbeidsmodell og inkluderende praksis.

11.5.1. Kvalitative intervjuer

I dette avsnittet beskrives de kvalitative intervjuene som er brukt til å måle mål 9.

Oversikt over intervjugrupper og intervjupersoner

I forbindelse med evalueringen er det gjennomført intervjuer med totalt 13 personer i løpet av januar 2024. Disse kan deles inn i barne- og ungdomsarbeidere (2 personer), pedagogiske ledere (2 personer), støttepedagoger (2 personer), spesialpedagoger (2 personer), fagledere (2 personer) og pp-rådgivere (3 personer). Det er intervjuet personer fra 10 ulike barnehager.

Utvelgelse av intervjupersoner

Prosjektets styringsgruppe besluttet at alle involverte stillingsgrupper skulle inviteres til intervju. For å fange opp ulike opplevelser og erfaringer med prosjektet var det ønskelig å nå en bredde i utvalget, og intervjupersonene i bydelen favner til sammen 12 barnehager og har ulik arbeidserfaring.

Rekruttering

Det ble sendt forespørsel til fagleder i barnehager om å velge ut aktuelle kandidater i gitte stilinger. Det ble understreket at deltakelse var frivillig.

Gjennomføring

Alle intervjuer er gjennomført med to intervjuere, hvorav en har stilt spørsmål og den andre har skrevet oppsummeringer av intervjuene. Intervjuer med ansatte i bydel Grorud har blitt gjennomført av to ansatte i PPT. Disse ble gjennomført i barnehagens lokaler, fysisk, digitalt og i flere tilfeller hybrid, av praktiske årsaker. Ett av

intervjuene ble gjennomført på telefon etter intervjupersonens ønske. Intervjuer med pp-rådgiverne ble gjennomført fysisk av prosjektleder og prosjektkoordinator i bydel Grorud. Det er ikke gjort transkribering av intervjuene, men sammenfatning av hovedtemaer. Intervjupersoner har i etterkant fått mulighet til sitatsjekk, der hvor sitater er gjengitt direkte i tekst.

Intervjuguide

Intervjuguiden ble laget med utgangspunkt i de tre leveransene i prosjektet: Veilederen, Kvalitet- og kompetanseplanen og den systematiske og helhetlige samarbeidsmodellen. I tillegg ble det overordnede siktemålet med prosjektet mer inkluderende praksis berørt. Det ble laget 2-3 spørsmål under hvert av de fire temaene.