

2023-04-20

INTERPELLATIONSSVAR
KFKS 2023-00290

Kommunfullmäktige

Svar på interpellation av Christina Ståldal (-) om vilka positiva förändringar som uppnåtts med den nya modellen för rektorsområden i Nacka

Jag har fått en interpellation om den nya organisationen med rektorsområden som infördes i Nacka för några år sedan. I interpellationen ställs följande frågor:

- Kommer man genomföra åtgärder som förbättrar läget med det stora upplevda avståndet till skolledning från lärare, personal och övriga?
- Vilka positiva pedagogiska och ledningseffekter har hittills kunnat påvisas med den nya organisationen?
- Vilken skillnad är det i kostnader för den gamla respektive nya organisationen av rektorsområden?

Mitt svar är följande:

Välfärd skolas omorganisation genomfördes med start hösten 2019 för att under hösten 2022 innefatta alla skolor och förskolor. Organisationen innebär att det finns en rektor som är chef för flera förskolor och förskolor i ett rektorsområde. Till sin hjälp har rektorerna ett antal biträdande rektorer som har det dagliga och operativa ansvaret på förskolorna och skolorna. Att skapa rektorsområden var ett steg i att möjliggöra en mer robust och hållbar organisation, både ur ett verksamhet- samt ekonomiskt perspektiv. En rektor har huvudansvar, både pedagogiskt och ekonomiskt, för att se till att hela rektorsområdet har en organisation som levererar hög kvalitet i alla led och den nya organisationen ska ge större möjligheter till professionellt utbyte mellan lärarna. Elever och föräldrar väljer dock fortfarande skolenhet, inte rektorsområde, och det är viktigt.

Organisationsförändringen har förankrats med kommunstyrelsens verksamhetsutskott på två sammanträden och inget parti har motsatt sig förändringen, inte heller Nackalistan vilket felaktigt påstås i interpellationen.

Att implementera en ny organisation tar tid. Det handlar om en verksamhet med ca 2 500 anställda och som omsätter 2,2 miljarder kronor och det är inte ovanligt att en omorganisation skapar viss oro bland medarbetarna innan den finner sina former.

Givetvis följer man upp effekterna av organisationsförändringen. I medarbetarundersökningen 2021 såg man sjunkande värden för Välfärd skola, t ex när det gäller Hållbart medarbetarengagemang

(HME) och nöjdhet med arbetssituationen, även om resultaten fortfarande var bra och ligger över snittet. Det kan bero på en påfrestande arbetssituation under pandemin men också på omorganisationen. Det föranledde särskilda frågor i medarbetarundersökningen 2022. Av dessa svar kan man konstatera att Valfärd skolas medarbetare såg både för- och nackdelar med den nya organisationen. Bland fördelarna såg man mer kollegialt lärande, kompetens- och erfarenhetsutbyte och ett positivt samarbete. Bland nackdelarna märks främst mindre närvarande ledning. För övrigt förbättrades resultaten för Valfärd skola 2022, vilket kan indikera att man är på rätt väg, att sviter efter pandemi avtar och att omorganisationens barnsjukdomar är över.

Det finns inget belägg för det som påstås i interpellationen om stort avstånd mellan medarbetare och ledning. Däremot är det ett ständigt pågående arbete inom varje rektorsområde att se till att organisationen upplevs som hållbar, inkluderande och att måluppfyllelsen och syftet med organisationsförändringen uppnås. Det är också viktigt med närvarande ledning och att de biträdande rektorerna har mandat att agera. Valfärd skola arbetar i chefsgruppen med att tydliggöra roller och ansvar. Den strategiska ledningsgruppen diskuterar ofta den nya organisationen och hur den på bästa sätt ska stärka hela verksamheten. Den 20 april kommer även en sittning med de fackliga representanterna att genomföras tillsammans med den strategiska ledningsgruppen om organisationen.

Valfärd skola ser tydliga positiva effekter av den nya organisationen. Utöver det som framkom i medarbetarundersökningen så ser Valfärd skolas ledning att förskolor och skolor hjälper varandra i större utsträckning inom organisationen och att medarbetare kan testa nya arbetsplatser inom rektorsområdet. Små enheter får ett större sammanhang att förhålla sig till. Att produktionsdirektör träffar alla rektorer samt chefen för elevhälsan och verksamhetsstöd i den strategiska ledningsgruppen varje vecka gör att ledning och styrning av hela Valfärd skola kan effektiviseras och det skapas kortare beslutsled. Besluten blir välgrundade och genomtänkta genom den kollegiala närheten som skapas i ledningsgruppen. Det blir mer rättssäkert när Valfärd skola arbetar likvärdigt med gemensamma processer inom olika områden.

Det finns utöver medarbetarundersökningen inget i genomförda kundundersökningar och i statistik om elevernas kunskapsresultat som tyder på att elever eller föräldrar har drabbats negativt av förändringen. Samtidigt finns fortfarande arbete kvar att göra för att rektorsorganisationen ska nå sin fulla potential. Detta arbetar Valfärd skola vidare med.

Det är inga påtagliga skillnader i kostnader för Valfärd skola innan och efter omorganisationen och den har heller inte syftat till att spara pengar. Rektorerna har dock en större möjlighet idag att skapa budget i balans då rektor har ett helikopterperspektiv som tidigare organisation inte möjliggjorde.

Mats Gerdau (M)

Ordförande i kommunstyrelsen