



Utvärdering av Barn och elevhälsans nya organisation

Nuläge och framtid med fokus på uppdraget att samverka kring eleverna

2014-04-24
Pia McAleenan

Sammanfattning

För snart två år sedan omorganiserades Barn och elevhälsan från ett köp och säljsystem till en organisation med en overheadkostnad som ska täcka kostnader för skolsköterskor, skolläkare, skolkuratorer och psykologer. Pedagog och logopedgruppen inom barn och elevhälsan finansieras fortfarande genom ett köp- och sälj system. Syftet med omorganisationen var att koncernen utifrån den nya skollagen skulle kunna bidra med en god elevhälsa för alla elever. Ledningen för välfärd skola tillsammans med fackliga samverkansgruppen bestämde att omorganisationen skulle utvärderas efter en två-års period. Samordning och utvecklingsenheten fick detta uppdrag i mars 2014 av biträdande produktionsdirektören Gunilla Schött.

Utvärderingen visar att de flesta medarbetare inom Barn - och elevhälsan och majoriteten av rektorer är nöjda med organisationen som den fungerar nu. Koncernens skolor har fått ökad tillgång till Barn och elevhälsa tack vare omorganisationen. De mål som finns för Barn och elevhälsan anser medarbetarna är på god väg att uppfyllas, framförallt inriktningen som ska präglas av ett elevperspektiv. Det som medarbetarna anser kan utvecklas är stödet för elevernas utveckling mot målen. Detta fungerar bäst när rektor använder barn och elevhälsans kompetens, när ekonomin inte blir en bromskloss och att helhetsgrepp kring systemiska lösningar väljs som komplement till de individriktade insatserna. De rektorer som framför kritik framhåller att man betalar mer idag, att det ibland kan vara problematiskt att arbetsleda personalen utan att vara chef samt att det ibland är svårt att koordinera arbetet då personalen är på flera olika skolor. Medarbetarna lyfter att den egna professionen i vissa fall inte finns tillgänglig på skolorna i den utsträckning som skulle behövas. Några utvecklingsområden lyfts fram som viktiga inför framtiden. Dessa är:

- Utvecklat samarbete med fokus på elev
- Tydlighet i roller, uppdrag och förväntningar
- Tydligare påverkansmöjligheter
- Fokus på främjande och flexibilitet
- Stärka Vi-känslan inom Välfärd skola

Nacka kommun
Pia McAleenan
Samordning och utvecklingsenheten

Innehållsförteckning

1	Bakgrund och förutsättningar.....	4
2	Utvärderingens syfte och mål.....	5
2.1	Avgränsningar	5
2.2	Metod.....	5
2.2.1	Informationsinsamling.....	5
3	Utfall i förhållande till mål resultat från enkäter och intervjuer.....	5
3.1	Barn och elevhälsans medarbetare	5
3.1.1	Resultat från Gruppintervjuer med barn och elevhälsans medarbetare	5
3.2	Resultat från Barn och elevhälsans medarbetarenkät 2013-2014.....	7
3.3	Resultat från intervjuer med representanter från Barn och elevhälsans alla personalkategorier.....	7
3.4	Resultat från enkäter med skolorna.....	8
3.5	Resultat från intervjuer med rektorer	9
3.6	Analys	9
4	Förslag på utvecklingsområden.....	10
4.1	Utvecklat samarbete med fokus på elev.....	10
4.2	Tydighet i roller, uppdrag och förväntningar.....	10
4.3	Tydligare påverkansmöjligheter.....	11
4.4	Fokus på främjande och flexibilitet.....	12
4.5	Stärka Vi-känslan inom Valfärd skola	14

I Bakgrund och förutsättningar

Den 1 juli 2012 omorganiserades Barn och elevhälsan från ett köp och säljsystem till en organisation med en overheadkostnad som ska täcka kostnader för skolsköterskor, skolläkare, skolkuratorer och psykologer. Enligt skollagen ska även specialpedagogiska insatser ingå i elevhälsan. Den funktionen finns på skolorna sedan tidigare. Därför behölls den specialpedagogiska enheten som en möjlighet att komplettera intäkter och behov i ett köp och säljsystem. En schablonavgift på 1.9% av skolornas budget tas ut av alla skolor inom Välfärd skola. Tilldelning av barn och elevhälsopersonal sker sedan utifrån storlek på skola. Denna sammanhållna elevhälsa skapades för att säkerställa målet för en likvärdig skola inom Nacka kommunala skolor. Tjänsteskrivelsen som föregick beslutet framhöll vinsten av omorganisationen: *"Den sammanhållna elevhälsan är fördelaktig när det gäller utveckling av verksamheten, nya metoder, tillgång till aktuell forskning och flexibilitet i personalgrupperna. Elevhälsans personal konkurrerar inte i budgetfördelningen på den enskilda skolan om det blir sämre ekonomiska förutsättningar för en skola. Den sammanhållna Barn och elevhälsan blir ett sätt att säkerställa kvalitén och att följa lagens intentioner"*.

Målen för barn och elevhälsan i Nacka kommunala skolor är att den ska:

- erbjuda eleverna tillgång till elevhälsans samtliga yrkesgrupper enligt skollagen
- präglas av ett elevperspektiv
- arbeta hälsofrämjande och förebyggande genom screening, konsultation handledning och utredning
- stödja elevernas utveckling mot målen för utbildningen, vilket omfattar både kunskaper och värdegrund
- samverka med skolans ledning, pedagoger och övrig personal genom att utveckla goda lärandemiljöer socialt, fysiskt och psykiskt
- utveckla samverkan mellan skola och t ex socialtjänst, landsting samt andra aktörer

När omorganisationen genomfördes beslutades att den skulle följas upp efter 2 år för att kartlägga och utvärdera effekterna. Samordning och utvecklingsenheten har fått detta uppdrag i mars 2014 av biträdande produktionsdirektör Gunilla Schött.

2 Utvärderingens syfte och mål

Utvärderingen av barn och elevhälsans organisation ska vara ett underlag för diskussion och beslut om vidareutveckling av verksamheten. Utvärderingen presenteras för Valfärd skolas ledning, rektorer och förskolechefer samt barn och elevhälsans ledning och medarbetare vid två skilda tillfällen

Utvärderingen ska innehålla en bild av hur olika aktörer upplever den genomförda omorganisationen och fördelningen av barn och elevhälsans resurser men också vara framåtsyftande och komma med förslag inför framtida utveckling.

2.1 Avgränsningar

Intervjupersoner är avgränsade till några av koncernens rektorer samt gruppintervjuer med alla personalkategorier från barn och elevhälsan. Efter önskemål framförda vid facklig samverkan har även intervjuer med medarbetare inom de olika professionerna genomförts. I uppdraget ingår inte att göra omvärldsbevakning

2.2 Metod

Rapportens analys är ett resultat av insamling av synpunkter från olika grupper. Intervjuer i både grupp och enskilt har använts. Under gruppintervjuerna användes en skala från 1-10 för respektive mål inom Barn och elevhälsan, som ett sätt att få fart på diskussionen. Se nedan under 2.2.1

2.2.1 Informationsinsamling

- Sammanfattning av tidigare dokumentation
- Enkät till rektorer och biträdande rektorer baserad på frågor se bilaga 1.
- Intervjuer med rektorer/bitr rektorer sju stycken både inom förskola och skola
- Gruppintervjuer med samtliga personalkategorier inom Barn och elevhälsan på Arbetsplatsträff (APT) 3 april
- Intervjuer med representanter för de olika personalkategorierna inom Barn och elevhälsan

3 Resultat från enkäter och intervjuer

3.1 Barn och elevhälsans medarbetare

3.1.1 Resultat från Gruppintervjuer med barn och elevhälsans medarbetare

Barn och elevhälsans medarbetare pratar positivt om att nu tillhöra Valfärd skola till skillnad från förut då de var en del av socialtjänstens produktion. De anger att de tycker det är positivt att tillhöra en egen organisation inom Valfärd skola och

inte helt ut vara del av skolan. På detta sätt kan de tillföra ett nytt perspektiv. De pratar positivt om sin frihet, sin känsla av att vara experter och att skolorna verkar nöjda med deras arbete. Den känsla som flera ger uttryck för är att de upplever sin roll som ensam och att det ibland är spretigt fokus när man befinner sig på olika skolor. Det finns röster som för fram önskemål om att kunna välja arbetsplats och rektor. Önskemål finns om än fler professionsmöten som beskrivs som mycket bra. Vad gäller utvecklingsområden är det främst två saker som diskuteras, tydligare roller och ansvar som tydligare presenteras skolornas rektorer. Detta skulle kunna minska det förväntansgap vissa ger uttryck för skapades när man utlovade för mycket i och med omorganisationen. Det finns en stolthet för det man gör och bidrar med i gruppen medarbetare men det är flera som på olika sätt ger uttryck för att det inte alltid används rätt, inte kommer till sin rätt, att arbetet inte prioriteras och följs upp. De ger uttryck för att det de gör och bidrar med skulle kunna användas mycket mer.

Barn och elevhälsans medarbetare anser att det är viktigt att utveckla en mer tillåtande kultur, där rektorer uppmuntras dela med sig av sådant som upplevs svårlöst på den egna skolan och bjuda in andra inom koncernen för gemensam problemlösning. Oro förs fram kring medarbetarnas arbetssituation som ibland upplevs motverka samverkan och överföra stress mellan personalgrupperna. Är lärarna stressade kräver de i högre utsträckning utredningar av barn, vilket i sin tur allvarligt tynger elevhälsans medarbetare och leder till ökad stress. Ett helhetsgrepp för alla medarbetare inom skolor och elevhälsa och med elevens väl i centrum efterfrågas.

Under gruppintervjuerna får medarbetarna gemensamt skatta hur långt de anser att man kommit för att uppnå Barn och elevhälsans mål. Medarbetarna är överlag positiva till att man är på god väg att uppnå målen. Framförallt framhålls att barn och elevhälsan präglas av ett elevperspektiv. Det som medarbetarna anser kan vidareutvecklas är målet om att stödja elevernas utveckling mot målen. Mycket hänger på att rektor använder Barn- och elevhälsans kompetens, att ekonomin inte blir en bromskloss och att helhetsgrepp kring systemiska lösningar görs. Idag är fokus på individriktade insatser men medarbetarna anser att det finns resurseffektiva grepp att göra där man kan lyfta vissa individuella problem och hitta gemensamma lösningar både inom respektive skola och kanske inom koncernen i sin helhet. Annat som tas upp under tredje målet om att bidra med hälsofrämjande och förebyggande verktyg är att personalen inte uppfattar att de hinner prioritera att arbeta främjande i den utsträckning de skulle behöva. *Det är fortfarande lite väl mycket brandkårsutryckningar.* De påpekar också att många olika verktyg som t ex screening görs med sedan inte alltid används. *Vi screenar mycket men kanske inte rätt saker, det behöver användas.*

3.2 Resultat från Barn och elevhälsans medarbetarenkät 2013-2014

De gruppintervjuer som genomförs med Barn och elevhälsans personal överensstämmer i stort med det som medarbetarenkäterna visar de två sista åren. Medarbetarna uppvisar en stolthet för det de gör och bidrar med. I medarbetarenkäten visar det sig att så hög andel som 90% är stolta över det arbete de utför. De ger under gruppintervjuerna uttryck för att de ibland upplever stress, inte alltid känner att de räcker till och att arbetsituationen är spretig. Här finns en del utvecklingspotential som också återfinns i medarbetarenkäten.

Något som enligt medarbetarenkäten försämrats mellan 2013 och 2014 är känslan av att de i medarbetargruppen har tydliga mål att arbeta mot. Där har siffran gått från 73% till 57%. På frågan om kraven som ställs är möjliga att leva upp till, har siffrorna minskat från 73% till 64%. Det är likaså viktigt att åtgärda den stress som förekommer och känslan av att inte kunna hantera denna som ökat. Ett utvecklingsområde utifrån 2013 års enkät är att öka medborgarens och kundens fokus som ledstjärna i utvecklingsarbetet. Detta behöver följas upp och stärkas i det ständiga kvalitets och utvecklingsarbetet. Något som skattas högt i samma undersökning och som blir en styrka att utgå ifrån i det fortsatta arbetet är bland annat ett ledarskap som ger medarbetarna ett stort handlingsutrymme.

3.3 Resultat från intervjuer med representanter från Barn och elevhälsans alla personalkategorier

De personer som intervjuas är nöjda med det jobb de utför och tycker att organisationen nu har större potential än den tidigare köp och säljbaserade. Det är flera som säger att organiseringen av Barn och elevhälsan skulle kunna göras ännu bättre på olika sätt.

Främjande arbetet hinns inte med och leder enligt flera intervjuade till frustration. Även utvecklande och innovativa idéer är svårt att hinna med i ett späckat vardagsarbete. De intervjuade anser att arbetet försvåras av att det ofta utförs på många olika ställen. Områdeskunskap och delad kunskap av problemsituationer är viktigt för att arbeta förebyggande och främjande i samverkan även med parter utanför välfärd skola.

Önskemål kommer fram i intervjuerna om att inte Barn och elevhälsan bara ska ses på som en sjukvårdsinrättning, utan en resurs för att få eleverna mot målen. På någon skola lyfts det fram att man arbetar på ett bra sätt med att gemensamt paketera och utveckla sin kunskap i EHT teamet. Det minskar känslan av spretighet enligt den intervjuade och ökar känslan av sammanhang i den

verksamheten. Det kan också öka chanserna att tänka kring systemiska lösningar och undvika problemfokus bara på individnivå. Stärkt kollegialt lärande och identitet skulle enligt några av de intervjuade ge ökad vilja till samverkan.

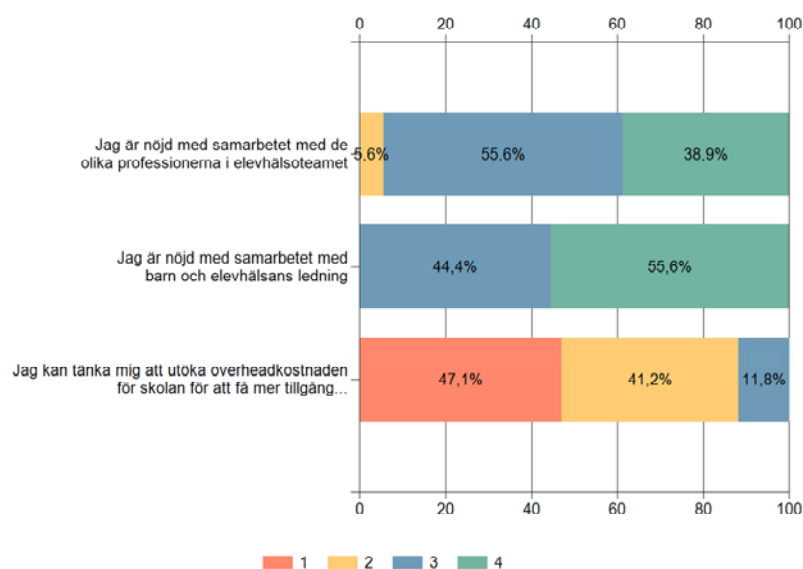
Efter omorganisationen är det inte längre köp och sälj rent organisatoriskt men tänket sitter fortfarande kvar mentalt, menar några av de intervjuade. Rektorerne bör enligt de intervjuade behandlas mindre som kunder utan istället ses som medspelare i arbetet att få eleverna mot målen i läroplan och kursplaner.

Det främjande och förebyggande arbetet inom Barn och elevhälsan skulle förbättras om det var politiskt efterfrågat. Barn och elevhälsans personal skulle då kunna utgöra viktiga kunskapsbärare och tillsammans med pedagogisk personal förmå mana på eleverna mot ökad måluppfyllnad.

3.4 Resultat från enkäter med skolorna

När rektorerne svarar på enkäten ser man att de flesta är nöjda med samarbetet inom Elevhälso- teamet. Endast en liten andel på 5,6% är inte helt nöjda. Rektorerne är däremot mycket nöjda med samarbetet med barn och elevhälsans ledning. Trots detta är rektorerne inte intresserade av att betala mer.

4. Ange hur väl du instämmer med följande påståenden



I sammanställningen från samma enkät här nedanför, ser man att de är nöjda med tilldelningen av både skolläkare, skolsköterska och psykolog men inte i lika hög utsträckning av kuratorsfunktionen.

	Instämmer inte alls		Instämmer helt		Medel	Svarande
	1	2	3	4		
Skolsköterska	0%	14,3%	28,6%	57,1%	3,43	14
Skolläkare	0%	0%	14,3%	85,7%	3,86	14
Kurator	10%	40%	0%	50%	2,9	10
Psykolog	0%	20%	40%	40%	3,2	15
				Totalt	3,35	16

3.5 Resultat från intervjuer med rektorer

Rektorerne anser att styrkorna med nya organisationen är att den avlastar de administrativa arbete som förut var fallet då man skulle köpa de olika tjänsterna beroende på behov i verksamheten. Flera rektorer anger också det stöd som de får av personalen inom barn och elevhälsan som positivt.

Några problem eller utvecklingsområden som tas upp är att det ibland är svårt att arbetsleda utan att vara chef. Övriga medarbetare är rektorerne chef för men när något problem uppstår med personal i barn och elevhälsan behöver samtal föras med chefen för barn och elevhälsan. De anger också det faktum att personalen ibland är på flera olika skolor och ibland upplevs det som svårt att koordinera när Elevhälsoteamens möten på de olika skolorna ska gå av stapeln. Några rektorer ser gärna att de själva får större möjlighet att påverka vilken medarbetare de får. Detta eftersom de anser det så viktigt vilken person som arbetar på skolan. Ett fåtal rektorer är missnöjda med den höga kostnaden och anser att det vore bättre om de själva fick anställa sin elevhälsopersonal. Utvecklingsområden som pekas ut är mer proaktivitet från barn och elevhälsans medarbetare och mer samverkan inom koncernen med andra aktörer och med andra delar av kommunen.

3.6 Analys

Under utvärderingen kommer ett par gemensamma problem till ytan för båda grupperna. Trots att det nu är två år sedan *köp och sälj* –organisationen övergavs för stora delar av Barn och elevhälsan rent organisatoriskt så finns fortfarande mentaliteten kvar i kulturen. Detta behöver åtgärdas och samverkan behöver förbättras. Rektorerne ska inte ses på som kunder utan istället som medspelare i

arbetet att få eleverna mot målen i läroplan och kursplaner. Kanske kan de screeningar som ändå görs bli än mer av gemensamma verktyg och underlag för beslut för hela Elevhälsoteamets samverkan kring eleverna?

Andra saker som lyfts fram i resultaten är: otydlighet i vad varje profession ska göra och kan bidra med, hur man räknar ut antalet timmar, spretighet i arbetsuppgifter och arbetsplatser samt en önskan om mer samverkan mellan koncernens olika arbetsgrupper och kommunen samt landstingets övriga aktörer. Utifrån detta presenteras därför fem utvecklingsområden för framtiden.

4 Förslag på utvecklingsområden

Fem förslag på utvecklingsområden presenteras mer utförligt här nedanför. Dessa är:

- Utvecklat samarbete med fokus på elev
- Tydlighet i roller, uppdrag och förväntningar
- Ökade påverkansmöjlighet
- Fokus på hälsofrämjande och flexibilitet
- Ökad Vi-känsla inom Valfärd skola

4.1 Utvecklat samarbete med fokus på elev

Det är viktigt att förbättra samarbetet med fokus på elev och detta behöver understödjas på flera nivåer. Ett förslag kan vara att i dialog i en blandad fokusgrupp med rektorer och medarbetare från barn och elevhälsan och deras chefer bestämma vilka resultat ett sådant arbete kan tänkas generera och följa upp några sådana nyckeltal på varje skolenhet. Detta kan sedan aggregeras av barn och elevhälsan centralt för att sedan presenteras, diskuteras och fungera som ett av flera underlag för verksamhetsutveckling inom Valfärd skola. Som det är idag upplever några av medarbetarna inom Barn och elevhälsan att fokus ligger på ekonomi i balans och att andra värden också borde efterfrågas.

Ett helhetsgrepp med elevens väl i centrum efterfrågas. Det vore positivt för eleverna om socialtjänsten i ännu högre grad kunde samverka med skolan. För socialtjänsten blir fokus familjesystemet medan skolans fokus är att stärka individen och dess inlärningsmöjligheter vilket förutsätter ett gott samarbete för att det ska bli så bra som möjligt för eleverna.

4.2 Tydlighet i roller, uppdrag och förväntningar

Ett internt arbete behöver intensifieras av barn och elevhälsan för att tydliggöra roller, uppdrag och vad medarbetarna kan bidra med ute på skolorna. Det behöver också vara mer lättförståeligt och transparent hur mycket resurser som tilldelas respektive skola och på vilka premisser detta görs. Enkäten till rektorer på skolor visar att man är missnöjd med framförallt antalet timmar kurator.

Det är också nödvändigt att synliggöra de andra resurser som finns i kommunens verktygslåda för barn och ungas välmående. Genom att använda andra resurser kan rektorer och barn och elevhälsans personal i ännu högre utsträckning arbeta för elevernas måluppfyllnad i skolan. Ledningen för barn och elevhälsan kan i ännu högre grad arbeta för att förverkliga överenskommelser med andra samverkansaktörer så att detta inte belastar de enskilda medarbetarna när behov uppstår.

4.3 Tydligare påverkansmöjligheter

Barn och elevhälsans medarbetare anger den spretiga arbetssituation som ett problem och det överensstämmer också med rektorerna. För vissa rektorer upplevs det som en svårighet att personalen är på andra skolor och att samordning av t ex av EHT möten i vissa fall kan vara svår att få till. Kanske kan detta ordnas genom än mer lokal anknytning av personalen och än mer av gemensam tillhörighet/administration i lokala EHT områden? Det vore positivt om Barn och elevhälsans medarbetare arbetade i ett och samma upptagningsområde och på så sätt också kunde stötta de skolor dit barnen ofta går vidare på ett ännu bättre sätt. Utvärderingen föreslår således inte mer av enhetlig professionsutveckling utan istället mer av gemensam EHT tid där rektorer och elevhälsopersonal på en eller flera skolor erfarenhetsutbyter och samplanerar sin tid och resurser. Detta blir också ett sätt för rektorerna att ännu bättre leda EHT-verksamheten och för barn och elevhälsopersonalen att själva ännu mer flexibelt kunna vara där de största behoven finns.

Med utgångspunkt från gemensamma nyckeltal kan resonemang föras om hur det hälsofrämjande arbetet kan utvecklas, hur akututryckningar kan minska och öka chanserna för ett mer systemiskt och inte bara individriktat arbete. Det skulle kunna ge utrymme att ännu bättre kunna utnyttja varandra som resurser i sina respektive uppdrag. Det kan dessutom vara ett sätt att arbeta tätare samman med de specialpedagoger som ofta är anställda direkt av respektive skola. Både rektorer och medarbetare inom barn och elevhälsa efterfrågar en ökad möjlighet att kunna påverka rekryteringen/var man hamnar. Kanske kan detta möjliggöras genom en tydlig process för t ex nyrekryteringar där rektorer i ett område samverkar med ledningen för barn och elevhälsan i ännu högre grad kring vilken profil som är viktig för elevhälsopersonal som ska nyanställas?

EHT arbetet behöver kanske dessutom i ännu högre utsträckning utgå från gemensamma prioriteringar och hälsosamtalen i ännu högre utsträckning användas för gemensamt fokus på det hälsofrämjande och förebyggande uppdraget. Ett alternativ kan vara att ett baspaket erbjuds alla precis som idag men med ett extra erbjudande där rektorerna kan påverka möjligheten till extra stöd genom ett utökat utrymme för köp och sälj? Genom att ännu bättre arbeta hälsofrämjande för alla barn kan koncernen öka antalet barn som når målen, sitt

varumärke som utbildningskoncern och samtidigt bidra till att minimera de kostnader som senare i annat fall kan bli konsekvensen i barnens liv.

4.4 Fokus på främjande och flexibilitet

Det är viktigt att upprätthålla en resurseffektiv organisation eftersom alla skolor betalar för barn och elevhälsan. Det poängteras dock att denna resurseffektiva organisation samtidigt behöver ha en än större flexibilitet d vs tillgång till personal snabbt om akuta situationer uppstår. Här behöver koncernen tänka tillsammans och hitta former för denna flexibilitet. Några sätt kan vara att uppmärksamma goda exempel på hur skolor arbetat både främjande och flexibelt och lära från dessa exempel även på central nivå. Kanske kan en mer flexibel resurspool av personal gå in och ta riktigt komplexa ärenden lite mer ambulerande? Ett sådant team kan också handleda personal i klasser som får problem eller skolor där individer får svårigheter på ett mer flexibelt sätt än idag. En diskussion behöva föras kring hur detta skulle kunna organiseras och finansieras. Att utveckla möjligheter för hälsofrämjande och förebyggande arbete på alla nivåer i organisationen är viktigt. De mest intresserade från respektive yrkeskår kan vara tillgångar i det mer centrala arbetet med systematiskt kvalitetsarbete om de t ex skulle ingå i ett utvecklingsteam runt ledningsgruppen med fokus på att stärka just det hälsofrämjande och förebyggande arbetet i koncernen.

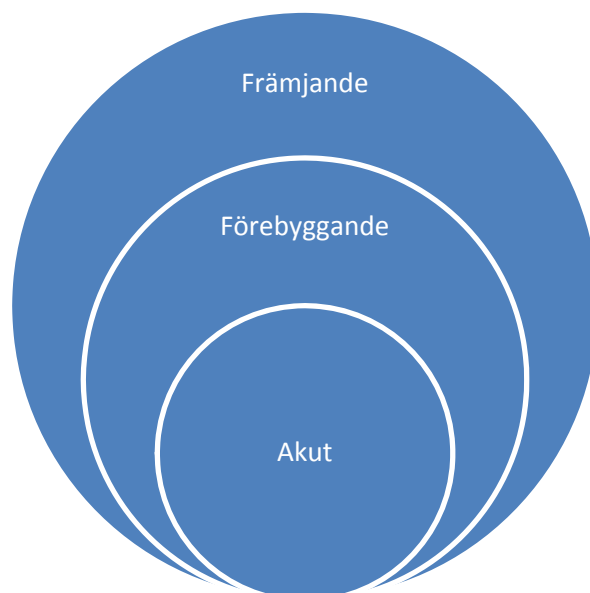
Utvecklat samarbete med fokus på elev



Hälsofrämjande och förebyggande arbete är på så sätt prioriterat inom alla delarna av organisationen och följer som en röd tråd. Idéer och innovation kring dessa frågor kan på så sätt föras fram genom medarbetargruppen och ges tid att blomma ut i den särskilda utvecklingsgruppen.

Det är också tydligt att organisationen redan idag används med hög individriktat fokus, en utvecklingsgrupp kan bidra till en analys och arbetssätt med mer systemisk inriktning vilket också blir viktigt för en mer resurseffektiv organisation.

Individens rätt att alltid få hjälp på olika sätt i organisationen är redan idag god. Kanske kan den förbättras ytterligare enligt nedanstående modell. Vissa grupper som skolläkare och skolsköterskor träffar idag hela gruppen barn t ex när skolläkarna träffar alla 6 åringar. Att tydliggöra detta som en viktig främjande insats kan öka motivationen för denna arbetsuppgift och användas ännu bättre i detta arbete genom att använda den information som framkommer där än mer organiserat i EHT team på varje skola, som underlag för kompetensutveckling i professionsmöten och inom utvecklingsgruppen centralt. Varje yrkesgrupp behöver fundera på vilka områden de själva arbetar inom och hur de bäst kan bistå organisationen i detta arbete. Det akuta skeendet som är svårt att förutse är det som behöver förstärkas med t ex en flexibel grupp eller med ökad flexibilitet inom respektive lokalt områdesteam där akuta skeenden blir underlag för en mer lättfotad organisation där samtliga EHT team kan bidra till resursförflyttningar när så behövs.



4.5 Stärka Vi-känslan inom Valfärd skola

Det är viktigt att rektorerna använder använder sina medarbetare och barn -och elevhälsans personal som resurser i arbetet mot att föra eleverna mot målen. Rektors ansvar för elevhälsan är tydligt formulerat i skollagen, dessutom är det delegerade ansvaret hos rektorer stort inom Valfärd skola i Nacka. Denna utvärdering pekar på vikten av en samspelande helhet inom hela koncernen. Om rektorerna ska vilja delta är det viktigt att de vinster som genereras är sådant de efterfrågar. Här kan några av de synpunkter som förs fram i denna rapport utifrån intervjuer med rektorer användas. Gemensamma dilemman kan behöva lyftas och diskuteras både centralt och i respektive EHT team. De gemensamma nyckeltal som föreslås under tidigare rubrik kan utgöra ett bra diskussionsunderlag och plattform för gemensam prioritering och utveckling. Att tillhöra en stor utbildningskoncern kan på så sätt ge stora fördelar gentemot andra aktörer. En ökad satsning på barn och elevhälsa kan bidra till ännu bättre måluppfyllnad för varje barn och på så sätt stärka koncernen i sin helhet. En

sådan satsning kan mycket väl vara en viktig pusselbit för de föräldrar som idag ska välja förskola och skola till sina barn i framtidens Nacka .



Öppenhet och mångfald

*Vi har förtroende och respekt för människors kunskap
och egna förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar*

