

Inriktning av den framtida organiseringen inom Valfärd skola

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens verksamhetsutskott noterar informationen om inriktningen av den framtida organiseringen inom Valfärd skola, enligt tjänsteskrivelsen daterad den 28 maj 2019, till protokollet.

Sammanfattning

Valfärd skolas målsättning är att ta fram den maximala potentialen hos alla barn och elever varje dag och mottot är ”Vi ska vara bäst i klassen”. Ett analysarbete av samtliga förskolor och skolor inom Valfärd skola har genomförts med fokus på att varje barn och elev ska ha tillgång till rätt kompetens och en verksamhet av mycket hög kvalitet. Detta analysarbete har lett fram till att Valfärd skola ser ett behov av att strukturera verksamheten på ett delvis nytt sätt. Valfärd skola vill organisera sig på ett annat sätt genom rektorsområden där flera skolor och förskolor ingår. Valfärd skola vill att ett rektorsområde ska ha verksamhet från förskola och upp till år 9. Fokus i arbetet ska vara det övergripande målet bäst utveckling för alla. I rektorsområdena kommer rektorn att få ett än mer uttalat strategisk övergripande ansvar och biträdande rektor kommer att bli än mer operativt ansvarig.

Mål med en ny organisering inom Valfärd skola:

- Befästa och höja pedagogiska resultat. Valfärd skola ska fortsätta att vara Sverigeledande! Likvärdigheten behöver dock stärkas för att höja lägstanivån då variationer i resultat förekommer inom och mellan förskolor och skolor.
- Alla enheter ska ha en ekonomi i balans. Snabbare organisationsomställningar för att nå budget i balans kräver volymer.
- Säkra hög kvalité på kompetensutveckling och öka förutsättningar för exempelvis kollegialt lärande.
- Tydlig organisation och tydliga roller med möjlighet till specialistfunktioner både inom skolledning och för medarbetare. Större organisationer klarar av demografisk (*underlag elever och barn*) variation lättare.
- Bibehållen mångfald, det lilla i det stora

Produktionsdirektör kommer, i samråd med stadsdirektören, att genomföra förändringarna successivt och den första etappen inleds under 2019.



Ärendet

Välfärd skola består av förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, grundsärskola, gymnasieskola, gymnasiesärskola samt barn och elevhälsan som drivs i kommunal regi. Välfärd skola har cirka 2 600 medarbetare och en omsättning på 2,1 miljarder kronor. Varje dag möter medarbetare inom Välfärd skola tusentals barn, elever och medborgare i hela Nacka kommun.

Välfärd skolas målsättning är att ta fram den maximala potentialen hos alla barn och elever varje dag och mottot är ”Vi ska vara bäst i klassen” vilket är en ledstjärna i det dagliga arbetet. Välfärd skola arbetar strategiskt för att nå bästa resultat genom utveckling och förnyelse. Detta genomförs genom att levandegöra devisen ”våga göra-våga dela” samt att ha förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga och vilja att ta ansvar.

Välfärd skola behöver tillhandahålla platser i förskola, grundskola och gymnasium i takt med att befolkningen i Nacka ökar. En utmaning ligger i att det fortsatt är lågt barnantal i vissa områden vilket leder till överkapacitet inom förskolan. I grundskolan ökar dock elevantalet men det är stor skillnad mellan skolorna; vissa skolor har ledig kapacitet medan andra skolor är fulla. Förändringar i elevströmmarna är svåra att parera då elevantalet kan förändras snabbt medan anpassningar av organisation, personal och lokaler tar längre tid. Välfärd skola har idag förskolor och skolor med mycket hög kvalitet som påvisar utmärkta kunskapsresultat. Samtidigt är Välfärd skola en attraktiv arbetsgivare med gott rykte, vilket bl.a. märks genom ett relativt högt söktryck till olika tjänster som utannonseras, såväl skolledar- som lärartjänster. Välfärd skola ser dock utmaningar med att rekrytera inom vissa yrkeskategorier, exempelvis vissa ämneslärare där det saknas behöriga lärare.

Bäst utveckling för alla

Ett av Nacka kommuns övergripande mål är ”Bäst utveckling för alla” där Välfärd skola fokuserar på att barn och elever ska utvecklas maximalt och att medarbetares kompetens ska vara hög. Välfärd skola har höga kunskapsresultat inom såväl grund- som gymnasieskolan och hög kundnöjdhet från förskola till gymnasium.

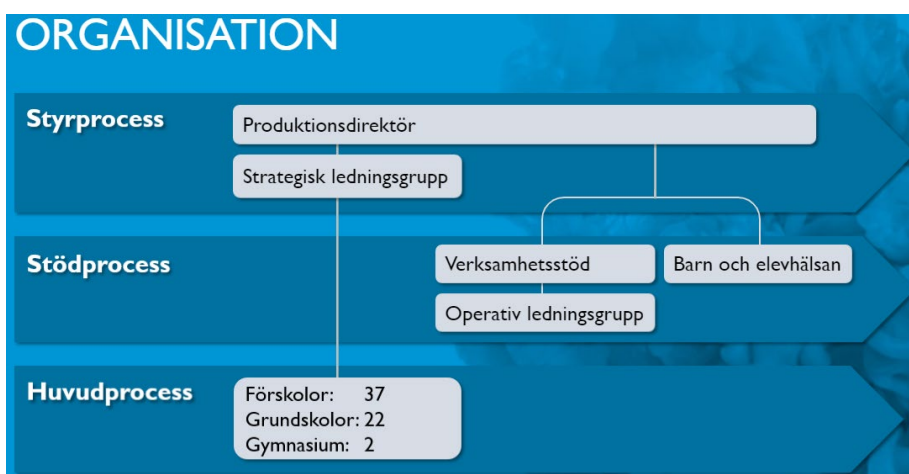
Nuvarande lagar och förordningar innebär krav på legitimation för förskollärare och lärare och att exempelvis extra anpassningar och särskilt stöd ska ges skyndsamt för att tillgodose varje barns/elevs behov. För att säkerställa att rätt kompetens och kvalitet finns tillgänglig och kan sättas in med kort varsel måste enheter inom Välfärd skola, såväl förskolor som skolor, ha en tillräckligt stor organisation. Det behöver också finnas kapacitet inom respektive enhet att bedriva ett kvalificerat utvecklingsarbete, exempelvis kollegialt lärande. Enheter med alltför få barn/elever och medarbetare, dvs. förskolor och skolor med en liten organisation, kommer därför att behöva omstruktureras eller avvecklas.

Ett analysarbete av samtliga förskolor och skolor inom Välfärd skola har genomförts med fokus på att varje barn och elev ska ha tillgång till rätt kompetens och en verksamhet av

mycket hög kvalitet. Det finns idag en variation mellan och inom förskolor och skolor som Valfärd skola måste ta i beaktande. Valfärd skola ska också ha en ekonomi i balans och varje enskild enhet behöver långsiktig ekonomisk hållbarhet.

Detta analysarbete har lett fram till att Valfärd skola ser ett behov av att strukturera verksamheten på ett delvis nytt sätt. Valfärd skola ska alltid ha barnens/elevernas bästa i förgrunden vid organisation av varje enskild enhet såväl som organiseringen av Valfärd skola som helhet.

Valfärd skolas organisation idag:



Chefer:

- 26 rektorer (Produktionsdirektör närmaste chef)
- 2 enhetschef (Produktionsdirektör närmaste chef)
- 49 biträdande (Rektorer närmaste chef)

Valfärd skolas styrkor idag

Valfärd skola har idag en organisation med många styrkor. Ett mycket gott rykte där kompetenta och drivna pedagoger och skolledare arbetar bidrar till synen av Valfärd skola som en attraktiv arbetsgivare. Skolorna och förskolorna har mycket goda resultat i kund- och medarbetarundersökningar. Det pågår många internationella samarbeten där kvalitetsarbete, kunskapsdelning och nätverkande bidrar till verksamhetsutveckling på hög nivå. Valfärd skola har idag förskolor och skolor med mycket hög kvalitet som påvisar utmärkta kunskapsresultat.

Skolorna och förskolorna arbetar efter devisen "Våga göra våga dela", ett koncept där framgång och erfarenhet men även misstag föder mer framgång och verksamhetsutveckling. Valfärd skola arbetar strategiskt med olika projekt och satsningar för att förstärka organisationen och höja lägsta nivån på alla skolor och förskolor. Genom ett delegerat



ansvar kopplat till centrala kvalitetshöjande satsningar skapas mycket goda förutsättningar för skolledare och pedagoger att ge alla barn och elever den bästa utbildningen varje dag.

Utmaningar idag

Nacka växer och en ökad befolkning kräver nya förskolor och skolor. Välfärd skola måste vara beredd på att snabbt kunna ställa om både gällande organisatoriskt men även lokalmässigt samtidigt som hög kvalitet och hållbarhet måste vara intakt. Idag finns det vissa skolor med lägre resultat. Det är något som behöver förändras, den lägsta nivån behöver höjas så att alla elever och barn når de kunskapskrav som finns för skolan. Skolledarnas och produktionsdirektörens uppdrag behöver vara hanterbara och hållbara över tid. En organisation får inte vara personstyrd utan funktionsstyrd.

I dagens samhälle är det akut brist på vissa yrken inom utbildningssektorn. Välfärd skola måste klara av att attrahera alla yrkeskategorier inom verksamheten. Utan välutbildad och kompetenta medarbetare kommer verksamheten få mycket svårt att upprätthålla och höja alla goda resultat. En stor utmaning är att ha en organisation som klarar av att ha en ekonomi i balans där utveckling och ett systematiskt kvalitetsarbete är utvecklat.

Kompetens, rekrytering och utbildning

Välfärd skola är en attraktiv arbetsgivare, men det kommer bli brist på skolledare och legitimerade förskollärare och lärare i framtiden – något som många huvudmän märker av redan idag. Välfärd skola genomför olika förebyggande åtgärder, bland annat genom vidareutbildning av barnskötare till förskollärare och ledarskapsutbildning för verksamma förskollärare och lärare. Välfärd skola har en strategisk kompetensförsörjningsplan som ger redskap för att utveckla arbetsgivarvarumärket vilket stärker vår position på arbetsmarknaden.

En konsekvens av den framtida lärarbristen är att det kommer finnas behov av nya yrkeskategorier som kan komplettera bristyrken i skolan. Denna typ av yrkeskategorier kan göra att förskollärare och lärare kan ägna sig mer åt kärnuppdraget och att den specialistkompetens de besitter än bättre tas tillvara. Välfärd skola kommer att arbeta aktivt för att hitta utbildningsvägar för lämpliga, nya, yrkeskategorier. Nya förutsättningar innebär att förskolors och skolors organisation kan behöva förändras och utvecklas.

Förskollärare och lärare i landet har haft en gynnsam löneutveckling under senare år. Den tilltagande bristen på vissa yrkeskategorier och ämnesbehörigheter innebär dock ett starkt tryck på ytterligare höga löner, för såväl lärare som skolledare, vilket är en kostnadsdrivande faktor för Välfärd skolas verksamheter.

Förstudie

Välfärd skolas ledningsgrupp har genomfört en förstudie där olika organisationsalternativ har diskuterats. Både styrkor och svagheter har belysts ur olika perspektiv.

Alternativ	Styrkor	Svagheter
Dagens organisation	Delegerat ansvar, stor frihet Närhet till rektor	Produktionsdirektörs uppdrag mycket stort Ekonomiskt sårbart Olika organisationer/enheter inom Valfärd skola
Områdeschefer	Närhet till närmaste chef för rektor Röd tråd i områden för föräldrar/elev Avlasta produktionsdirektör	Saknar mandat (ekonomi) Mellanled till produktionsdirektör Delat ledarskap Olika kulturer mellan områden Tappar helhetsbilden
Biträdande produktionsdirektör	Avlasta produktionsdirektör Närhet till närmaste chef för vissa	Saknar mandat (ekonomi) Mellanled till produktionsdirektör Delat ledarskap Tappar helhetsbilden
Förskolechef, Grundskolechef, Gymnasiechef	Närhet till närmaste chef för rektor Avlasta produktionsdirektör Specialiserad inom skolformen	Saknar mandat (ekonomi) Mellanled till produktionsdirektör Delat ledarskap Olika kulturer mellan områden Tappar helhetsbilden

Inriktning av den framtida organiseringen inom Valfärd skola

Mål med en ny organisation:

- Befästa och höja pedagogiska resultat. Valfärd skola ska fortsätta att vara Sverigeledande! Likvärdigheten behöver dock stärkas för att höja lägstanivån då variationer i resultat förekommer inom och mellan förskolor och skolor.
- Alla enheter ska ha en ekonomi i balans. Snabbare organisationsomställningar för att nå budget i balans kräver volymer.
- Säkra hög kvalitet på kompetensutveckling och öka förutsättningar för exempelvis kollegialt lärande.
- Tydlig organisation och tydliga roller med möjlighet till specialistfunktioner både inom skolledning och för medarbetare. Större organisationer klarar av demografisk (*underlag elever och barn*) variation lättare.
- Bibehållen mångfald, det lilla i det stora

Rektorsområden

I den nya organisationen ingår ett flertal förskolor och skolor i ett rektorsområde. En rektor utses för rektorsområdet och denne har ett strategiskt övergripande ansvar för hela rektorsområdet. Detta går i linje med Skolinspektionens slutsatser: *Rektor får, enligt skollagen, möjlighet att i högre grad utöva ett ledarskap med inriktning på övergripande och strategiska frågor. Rektor kan då utöva sin insyn i den dagliga verksamheten genom återrapportering från dem som har fått uppgifter på delegation.*¹

¹ Skolinspektionen: Rektors möjlighet att delegera och skolors organisation

<https://www.skolinspektionen.se/globalassets/0-si/04-rad-och-vagledning/stallningstaganden/informationsblad-rektor-och-skolors-organisation.pdf>



Rektor ansvarar för den inre organisationen och utser biträdande rektorer med operativt ansvar för skola eller förskola. Antal biträdande rektorer beror på rektorsområdets storlek och verksamhet.

Alla rektorer ingår i produktionsdirektörens ledningsgrupp.

Förslag till organisationsförändringar Valfärd skola

De utmaningar Valfärd skola redogör för ovan föranleder att vissa förändringar behöver genomföras. Dessa förändringar kommer att ske i etapper. Produktionsdirektör kommer, i samråd med stadsdirektören, att genomföra förändringarna successivt och den första etappen inleds under 2019.

ETAPP 1: Förändringar som sker med start hösten 2019:

- Vilans skola och Sickla skola bildar Sickla rektorsområde.
- Neglinge skola och Samskolan bildar Saltsjöbadens rektorsområde.
- Orminge skola och Myrsjöskolan bildar Myrsjö rektorsområde.
- Förskoleenheter (Condorens förskolor, Fiskarhöjdens förskolor, Björknäs förskolor, Chrysolitens förskola, Källans förskola och Bagarsjöns förskola) organiseras inom enskilda skolor eller inom ett rektorsområde.
- Svanhöjdens förskola organiseras inom Stavsborgsskolan.
- Nacka gymnasium enhet S och N/T bildar en skolenhet.

Framtida organisation:

Etapp 1

REKTORS-OMRÅDE	SKOL-ENHET	SKOLOR	FÖRSKOLOR	Förändring etapp 1
Sickla		Sickla skola inkl grundsärskola Vilans skola Modersmålsenheten	Växthusets förskola Vilans förskola	Vilans skolenhet slås samman med Sickla skolenhet
Myrsjö		Myrsjö skola Orminge skola	Alabasterns förskola Korallens förskola Östbacka förskola Chrysolitens förskola Källans förskola	Orminge skolenhet slås samman med Myrsjöskolan
Saltsjöbaden		Samskolan Neglinge skola	Bergudden förskola	Neglinge skolenhet slås

			Vårgårdets förskola	samman med Samskolan
	Saltsjö Duvnäs	Saltsjö-Duvnäs skola	Saltängens förskola Långsjöns förskola	Oförändrad enhet
	Skuru skola		Skuru förskola	Oförändrad enhet
	Järla- Jarlaberg	Järla skola Jarlabergsskolan	Tallidens förskola Jarlabergs förskola Universums förskola Hästhagens förskola Kristallens förskola	Condorens förskolor ingår i skolenheten Järla-Jarlaberg
	Sågtorp	Sågtorpsskolan	Kummelnäs förskola Kulingens förskola	Oförändrad enhet
	Boo Gård	Boo Gårds skola	Boo gårds förskola Bagarsjöns förskola	Bagarsjöns förskola till skolenheten
	Ektorp	Ektorps skola Borgvallaskolan	Utskogens förskola Skogsstigens förskola	Oförändrad enhet
	Björknäs	Björknässkolan	Eklunda förskola Björknäs förskola	Förskolor slås samman med Björknässkolan
	Igelboda	Igelboda skola	Igelboda förskola Krabbans förskola Gläntans förskola	Fisksätra förskolor slås samman med Igelboda skolenhet

			Fiskarhöjdens förskola	
	Sigfridsborg	Sigfridsborgsskolan	Bäckalidens förskola Ältadalens förskola Sjöängens förskola	Oförändrad enhet (Svanhöjden ingår ej i skolenheten)
	Älta	Älta skola	Solängen förskola Älta gård Kolarängens förskola	Oförändrad enhet
	Stavsborg	Stavsborgsskolan	Svanhöjdens förskola	Svanhöjdens förskola slås samman med Stavsborgsskolan
	Ekliden	Eklidens skola		Oförändrad enhet
	Nacka gymnasium	Enhet S Enhet N & T		Två enheter blir en enhet
	YBC	YBC		Oförändrad enhet

Etapp 2 - under planering

- Organisationsutvecklingen med skapande av rektorsområden fortsätter. Skolor och förskolor kommer alla att ingå i rektorsområden.
- Under hösten 2019 fortsätter planering av framtida förändringar där analys av framtida sammanslagningar genomförs.
- Utmaningar och framgångar med etapp 1 behöver analyseras.
- Fortsatt diskussion och arbete kring rollutveckling.

Barn- och föräldraperspektiv

Ett rektorsområde där lärare/pedagoger får utökade möjligheter till samverkan bidrar till kvalitetshöjningar som gagnar barn och elever. Kollegialt lärande mellan medarbetare skapar en högre kvalitet, en ökad likvärdighet samt ökad rättssäkerhet kring bedömning och betygssättning. Organisationsförändringen ökar förutsättningar för att barn och elever får tillgång till behöriga och legitimerade lärare i samtliga ämnen, vilket är en förutsättning för fortsatt goda resultat och därmed möjlighet att göra goda livsval.



Den förändrade organisationen innebär inte att barn/elever kommer att behöva byta skolbyggnad, klass eller lärare. Föräldrar och elever kommer i fortsättningen att söka till enskilda förskolor och skolor inom rektorsområdet/skolenheten. Det finns därmed ingen direkt konsekvens för barn och elever. Förändringen handlar istället om ledningsorganisationen av förskolor och skolor. Organisationen måste tydliggöra för barn, elever och föräldrar vem som har ledningsansvaret då detta ska vara känt av berörda.

Välfärd skola ser därmed övervägande positiva konsekvenser för barn och föräldrar när förskolor och skolor organiseras i rektorsområden.

Medarbetarperspektiv

Genom att lärare/pedagoger ingår i ett större rektorsområde möjliggörs utökad samverkan med mellan kollegor. Detta har exempelvis stor betydelse för lärare i praktiskt estetiska ämnen och moderna språk där många i dag inte har ämneskollegor. Ett kvalificerat kollegialt lärande kan därmed organiseras vilket skapar förutsättningar för utökad professionell kompetensutveckling inom yrket.

Inom ramen för den nya organisationen kommer en tydlig rollfördelning tas fram för rektor och biträdande rektor. Utgångspunkten är att rektor ska ha ett mer övergripande, strategiskt uppdrag (i linje med skollagen) medan biträdande rektor ska ha ett mer operativt ansvar för den dagliga verksamheten. I den nya organisationen har medarbetare sin tillhörighet i rektorsområdet. Att tydliggöra rollerna, liksom ledning och styrning, blir en mycket viktig process i Välfärd skolas fortsatta arbete med att genomföra organisationsförändringen, inte minst ur ett medarbetarperspektiv. Det är av stor vikt att medarbetare upplever en tydlighet i vem som är närmaste chef och organisationens beslutsnivåer.

Välfärd skola ser att möjligheten att möta upp lärarutbildningen i dess utformning av lärarkategorier, till exempel lärare med kompetens för förskola och lågstadium och lärare med kompetens för mellanstadiet och högstadiet, blir mer hållbar. Inom ett rektorsområde där alla årskurser finns kommer lärares breda kompetens att kunna tas om hand på ett långsiktigt och strukturerat sätt.

Organisationsförändringen medför därmed i huvudsak positiva förändringar för medarbetare inom Välfärd skola, främst ur ett kompetensutvecklingsperspektiv.

Ledningsperspektiv

När rektorsområden skapas blir det fler förskolor och skolor som ingår i en enhet vilket gör att rektors ledningsgrupp utökas. Som beskrivits under föregående rubrik är det av stor vikt att rollfördelningen är klart definierad och ansvaret tydliggjort.

En större ledningsgrupp möjliggör specialisering där olika ansvarsområden kan fördelas utefter kompetens. Det innebär också att allokerade resurser kan användas för att skapa funktioner som stödjer rektor och biträdande rektorer, exempelvis administrativa och IT-



relaterade områden. Som skolledare i ett rektorsområde kommer rektorer och biträdande rektorer därmed ingå in en större ledningsgrupp som också inbegriper stödfunktioner inom exempelvis IT och administration.

Alla rektorer kommer att ingå i Produktionsdirektörens ledningsgrupp. För Valfärd skolas produktionsdirektör innebär detta ett närmare ledarskap än vad som är fallet idag, då antalet rektorer i dagens organisation omöjliggör detta. Antalet direktunderställda under produktionsdirektör kommer med denna organisation på sikt att halveras.

I Valfärd skolas tilltänkta organisation kommer antalet rektorer att bli färre. Efter genomförd etapp 1 kommer det att vara 14 rektorer. Uppdraget för rektor kommer att bli än mer strategisk. Rektor kommer att ansvara för övergripande strategisk planering av rektorsområdet och skall vara rektorsområdets pedagogiska ledare.

Uppdraget som biträdande rektor kommer att vara än mer operativt än dagens uppdrag. Biträdande rektor kommer att driva arbetet på skolan och förskolan med fokus på den dagliga driften. En tydlig delegationsordning är därmed av stor vikt.

Skolinspektionen tar upp organisationen kring skolan och säger att ”rektor har ledningsansvar för en skolenhet. Huvudmannen har dock stor frihet att organisera verksamheten. Begreppet skolenhet är därför inte samma sak som rektors ansvarsområde, eller andra organisatoriska indelningar. En rektor kan vara rektor för flera skolenheter. Det viktiga är att varje skolenhet leds av en enda rektor och att det är tydligt vem som har ansvar för ledningen och samordningen av det pedagogiska arbetet på skolenheten. Varje elev ska ha en rektor. Det är inte möjligt att ha delat ledningsansvar. Rektor har dock stora möjligheter att utforma den inre organisationen i skolorna genom att delegera beslut”.²

Efter etapp 2 kommer antalet rektorer att bli något färre än efter etapp 1. Efter etapp 1 behöver Valfärd skola utvärdera och följa organisationens utmaningar, framsteg och kommande behov innan etapp 2 formaliseras.

Juridiska aspekter på förändringen

I Nackas delegation ska ansvaret ligga så långt ut i verksamheten som möjligt. Rektor har det finansiella ansvaret för sin förskola och skola och produktionsdirektören har det övergripande ansvaret.

Rektor har stora möjligheter att delegera beslutanderätten till en anställd eller uppdragstagare som har tillräcklig kompetens och erfarenhet. Sådant som får delegeras är bland annat enskilda ledningsuppgifter, frågor som handlar om den inre organisationen och med vissa undantag sådana beslut som rektorn ska fatta enligt skolförfattningarna.

² <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/0-si/04-rad-och-vagledning/stallningstaganden/informationsblad-rektor-och-skolors-organisation.pdf>

Följande beslut som framgår av skollagen får inte delegeras

- åtgärdsprogram om stödet ska ges i särskild undervisningsgrupp, enskild undervisning eller i form av anpassad studiegång (3 kap. 9 §)
- avstängning i grundskolan, specialskolan och sameskolan (5 kap. 14 §)
- omedelbar avstängning från de frivilliga skolformerna (5 kap. 17 §)
- omedelbar avstängning från en utbildning med praktiska inslag i de frivilliga skolformerna (5 kap. 19 §)
- omhändertagande av föremål, men det får även lärare besluta om (5 kap. 22 §)
- ledighet i de obligatoriska skolformerna som avser längre tid än tio dagar (7 kap. 18 §)
- befrielse från obligatoriska inslag i undervisningen i de obligatoriska skolformerna (7 kap. 19 §).

Enligt skolförordningen får rektorn inte heller delegera beslut om

- avvikande lärotider för elever i grundsärskolan och specialskolan (3 kap. 5 §)
- att inte flytta upp en elev till närmast högre årskurs (4 kap. 5 §)
- utfärdande av slutbetyg (6 kap. 16 §)
- hur utrymmet för skolans val ska användas (9 kap. 9 §)
- avvikelser från timplanen för elever i träningskolan (10 kap. 4 §)

En ställföreträdare får utses som kan träda in och fullgöra rektorns eller förskolechefens uppgifter när hon eller han inte finns på plats.

Ekonomiska konsekvenser

Välfärd skola genomför denna organisationsförändring av kvalitetsmässiga skäl och inte av ekonomiska. Det är dock av stor vikt att kommande rektorsområden har en långsiktig hållbar ekonomi. Genom att fler förskolor och skolor ingår i ett rektorsområde skapas ökade möjligheter till allokering av resurser och förutsättningar för organisationspassningar, exempelvis utifrån krav på legitimerade och ämnesbehöriga lärare. Välfärd skolas bedömning är att förutsättningarna för att varje rektorsområde ska ha en ekonomi i balans är bättre än för mindre förskolor och skolor idag.

Konsekvenser för barn

Välfärd skola bedömer att en organisationsförändring ger övervägande positiva konsekvenser för barn när förskolor och skolor organiseras i rektorsområden. Välfärd skola har alltid barnens bästa i centrum.

Einar Fransson
Produktionsdirektör Välfärd skola

Helena Ekwall
Chef verksamhetsstödet Välfärd skola