

2020-09-21

## Avsnitt 41: Systematiskt elevhälsoarbete i Österåkers kommun

INFORÖST: Vi på Specialpedagogiska skolmyndigheten arbetar för att alla barn, elever och vuxenstuderande oavsett funktionsförmåga ska nå målen för sin utbildning. I podden förklarar, fördjupar och diskuterar vi specialpedagogik och ger goda råd till dig som arbetar i eller har barn som går i förskolan och skolan.

ERIKA: Välkomna till Specialpedagogiska skolmyndighetens podd. Lika värde, en podd som just nu spelas in på distans, och om det påverkar ljudkvalitet en aning så vet ni som lyssnar vad det beror på. I dag kommer vi att prata om elevhälsa och hur en skolöverman har dragit i gång ett omfattande förändringsarbete för att stärka sitt elevhälsoarbete i flera av sina skolor. Med oss i dag är Henrik Kempe, chef för elevhälsan i Österåkers kommun. Och ni är ju inne i en spännande resa som i mångt och mycket handlar just om att skapa likvärdighet mellan era skolor i kommunen. Varmt välkommen Henrik.

HENRIK: Tack så mycket.

ERIKA: Och jag som ställer frågorna i dag heter Erika Bergman och jobbar i vanliga fall som pressekreterare på Specialpedagogiska skolmyndigheten. Jag tänkte jag ska vilja börja med att fråga dig, Henrik, om vad som är bakgrunden till att ni i Österåkers kommun inledde det här arbetet för att på ett systematiskt sätt utveckla er elevhälsa och ert elevhälsoarbete i alla era skolor.

2020-09-21

HENRIK: Jag kan väl börja med att säga att jag jobbar som lärare i kommunen sen -98 och sen gick över som skolledare från 2007. Och det var i samma veva som gick från att vi hade en förvaltning som hade en utbildningsförvaltning som ledde alltihopa, till att dela upp det till en beställar- och utförarorganisation i stället. Så 2007 gjordes den här omfördelning så jag tillhör ... Jag producerar skola, kan man säga, produktionsförvaltningen. Och utbildningsförvaltningen, den beställer skola. Och det som skedde då, det var att det var ganska mycket nytt för många personer, så att när Skolinspektionen kom 2008, då konstaterade de ”men vänta nu, huvudmannen har ju faktiskt inget systematiskt kvalitetsarbete”. Så det var första nedslaget vi fick. Och sen 2014 så tittade de igen på skolan och hela den kommunala verksamheten, och då var det just här med likvärdigheten. Vi har inte likvärdig skola. Vi har inte tillgång till den profession som vi ska ha tillgång till enligt lag. Det saknades framför allt skolpsykologer. Det saknades kuratorer på vissa skolor. Det saknades även skolsköterskor bitvis. Det var ingen kontroll helt enkelt över det hela. Så skolchefen som var då, som hette Anders Wedin, han försökte på olika sätt då att ”ja, men vi måste se till att vi stärker upp här på olika sätt. Men oftast var det de stora skolorna, de hade gott om tillgång till professionen, men inte de små skolorna. Så resan började väl då ... Jag tror att det var ... Runt nyår 2018 så bestämde sig skolchefen för ”nej, vi måste börja med att vi måste centralisera det här på något sätt, vi måste få styr på det här, för det har inte funkat som det har varit förut”. Då bestämde man sig helt enkelt för att ”vi anställer en skol... eller en elevhälsochef, som får bygga upp den här organisationen

2020-09-21

tillsammans med huvudmannen”. Jag hade ... trivdes jättebra på min skola, men sen hade jag ju sett också ”behöver en skol... eller vad behöver en elevhälsochef för att kunna leda på ett bra sätt?” Och jag kände då att jag kan ju det här. Jag känner många på bredden, alltså i andra förvaltningar. För mycket arbete har det varit i stuprör. Vi sitter fast i vår förvaltning och jobbar inte tillsammans med några andra förvaltningar. Så i april -18 så fick jag jobbet och då säger till min chef, som heter Anders, att ”ja, jag ska väl köra min skola året ut i alla fall, det här läsåret”. ”Nej, jag vill att du börjar nästa vecka.” Så den början var att jag började 75 % med det här uppdraget. Så jag var ensam i den centrala elevhälsan under våren. Och sen sa han också så här att ”jag har en bild av hur det ser ut på skolan, men jag tänker inte visa den för dig, utan jag tänker att vi sätter oss ner i juni när du har kartlagt din bild av vad du ser och så jämför vi var vi behöver börja någonstans”. Så det var väl så vi började arbetet kan man väl säga

ERIKA: Med den här kartläggningen då egentligen?.

HENRIK: Ja, det var ju det som gjorde först. och i samma veva kom Skolinspektionen tillbaka och då fick vi berätta att vi hade lagt upp den här planen för att komma till rätta med likvärdighetsproblemen. Och då sa Skolinspektionen ”det här ser ut som en bra plan, kör”. Så kartläggningsarbetet var ju ... Jag visste ju hur det såg ut på min skola. Jag visste vilken psykolog jag hade, hur den arbetade, skolkurator, skolsköterska och hur mitt team hade varit. Och jag hade varit med och jobbat med det här ... med SPSM, med mitt elevhälsoteam, och jobbat med att stärka elevens [hör inte

2020-09-21

0:05:01] i teamet under 2017. Så jag kände att det var spännande. Och när ... Under kartläggningen så fick jag åka runt på alla skolor och fråga hur ... ”Vilka jobbar som speciallärare och specialpedagoger hos er och hur fungerar samverkan i teamet?” Och det jag såg var ju att det var otroligt stor skillnad på teamen och hur elevhälsan fungerade på skolorna. Vissa skolor hade fantastiska team och jobbade [hör inte 0:05:35] ett jättebra arbete. Men vissa skolor famlade verkligen och vi skolor hade ... bestod ... Elevhälsan var rektor och en skolsköterska ungefär. Så första delen av rekryterings... eller första läsåret som jag var inne fullt ut, det var ju att säkerställa att vi hade profession på plats. Och den här professionen hade inte jobbat med varandra. Skolkuratorerna hade inte träffat varandra överhuvudtaget. Så att få i gång professionsgrupper var ju ett sätt. Jag blev närmaste chef för alla skolkuratorer, skolpsykologer och skolsköterskor och skolläkare. Skolläkaren ledde den medicinska ... var MLA, medicinskt ledningsansvarig. Så att det var ett spännande år på det sättet att bara få ihop professionerna och lägga in professionsmöten var tredje vecka cirka. Och börja utveckla. Vad gör en skolpsykolog på riktigt? Det fanns ju ... En gjorde ju bara utredningar i princip, kognitiva utredningar. Någon annan ”men det är inte vårt uppdrag”. Ja. Så dels få ihop det. Så det var den första delen av arbetet. Och nu är det ju 2020 men redan sen ... Det har det varit mycket lättare att rekrytera sen vi blev en central elevhälsa också kan jag ju säga. De vill vara med i en central ... De vill ha en professionsgrupp för att utveckla sin profession, men de vill också delta. Så alla sitter ju inte centralt, utan alla är ute på sina skolor.

2020-09-21

- ERIKA: Just det.
- HENRIK: För det är väl en ... Ja, man kan väl säga att det är en hybrid av en central elevhälsa. Det är bara jag som sitter centralt.
- ERIKA: Mm. För det var faktiskt det som ... Det för mig in på nästa fråga, för jag funderade just på det nu när du berättade. Hur var reaktionen? Hur tänkte och kände man då i de här olika elevhälsoteamen som då fanns på skolorna?
- HENRIK: Det var framför allt vissa rektorer som bara ”nej, det här känns inte okej, då tappar ju jag makten över min elevhälsa”. Det var de rädda för. Men tanken är ju att jag ska vara på samma position som rektor, och är det så att vi tycker olika rektor och jag, så får ju skolchefen gå in och säga ”nej, nu gör vi som Henrik säger”, ”nej, nu gör vi som rektor säger”. Som ett lager, så att inte jag gick in och bestämde och tog allting. Men man kan väl säga också att ... I början tyckte kuratorerna, de hade svårt att komma loss till de här mötena, för att rektor sa att ”ja, men jag måste vara på skolan och leda ett stödsamtal”. Men med tiden så har det blivit mycket tydligare att vi gör faktiskt saker på de här mötena för att utveckla verksamheten på alla skolor.
- ERIKA: Men hur löste det då, tänker jag, när det blev den här konflikten mellan vad man skulle lägga sin tid? Hur hanterade ni det då?
- HENRIK: Ah, jag kan tänka ... Ja, det var mycket samtal med rektor från min sida sett, att ”vi behöver göra på det här sättet för att vi ska [hör inte 0:08:31] ifrån det åtgärdande arbetet. Vi ska inte släcka bränder hela tiden, utan vi måste komma

2020-09-21

fram till det förebyggande och främjande arbetet på ett helt annat sätt. Alla vill ju dit men resan dit är ju svår. Man måste investera för att komma dit. Och sen också ett väldigt tydligt stöd från skolchef och huvudman till mig och till modellen, att utveckla modellen. Ett annat problem var ju också att det här fördyrar i organisationen. Nu hade vi äntligen folk mer på plats än tidigare, så totalt sett så blev det ju dyrare med elevhälsan, men å andra sidan så uppfyller vi lagens krav och får högre kvalitet på det sättet.

ERIKA: Och det som blev dyrare då, det var att man hade helt enkelt de här kompetenserna på plats?

HENRIK: Ja precis. Förut låg det ju på varje enskild rektor att se till att man hade kompetenser i viss mån. De små skolorna hade nästan aldrig tillgång till professionen fullt ut. Och många av de här rektorerna är kanske duktiga pedagoger eller pedagogisk utveckling, men de har väldigt lite kännedom om professionens uppdrag. Och det var samma sak med mig kan jag säga när jag började som elevhälsochef. Jag har lärt mig otroligt mycket på den här resan. Men det fanns ju någon rektor som var utan skolsköterska ett år och han tyckte det var jättebra för då slapp man ju faktiskt den kostnaden. Och det är håll i huvudet. Det funkar inte så.

ERIKA: Nej, just det. Jag tänker, du var inne på det just med skolchefens roll och skolhuvudmannens ansvar. Hur ser du att man som skolhuvudman behöver tänka under en sån här utvecklingsresa för att göra rätt sak i rätt tid?

HENRIK: Målet måste man vara tydlig med, att vi måste säkerställa likvärdigheten som skolchefer och se till att vi har en

2020-09-21

organisatorisk medvetenhet om vad som krävs, men också att ... Varje rektor är ju ansvarig för sin inre organisation, så det är verkligen samverkan där. Så att det kan ... Ibland kan det bli för mycket ... Ett ovanförperspektiv, alltså man trycker ner saker uppifrån och ner. Och det kan bli ett problem. Utan det gäller verkligen att få med rektorerna på spåret.

ERIKA: Just det, och det är en nyckelfråga för då är det liksom lättare att komma framåt.

HENRIK: Ja. Det jag gjorde också det är när jag träffade rektorer så frågade jag också dem ”vad vill ni att ni ... Vad förväntar ni er av mig i ett tidigt skede och vad vill ni att vi ska prioritera? Vilka mål ska vi prioritera?” Och många var ju intresserade av att gå den här utbildningen som SPSM håller. Men tre skolor är sökt av ... ja, totalt sett är det 14 skolor. Men tre skolor hade sökt, men de kom inte med. Så jag fick ett uppdrag av dem. Ja, men vi kanske kan köra allihopa på något sätt. Och då kontaktade jag SPSM och bad dem komma ut och diskutera hur vi ska kunna göra det här.

ERIKA: Mm. Och den här utbildningen då, var det den här elevhälsoutbildningen som vi har kört i många år, eller?

HENRIK: Just det, precis. Problemet där var ju att det är åtta moduler ... Att få med allihopa på spåret, det skulle aldrig gå. Tre av skolorna var med i Samverkan för bästa skola, vi har ett stort fritidsprojekt som ligger i tre år. Så det insåg jag till slut att vi ”nej, vi kommer inte få med alla skolor”. Så att jag tillsammans med en specialpedagog på utbildningsförvaltningen gjorde en egen utbildning, fast vi

2020-09-21

tog stöd i ... med stödmaterialet Det lilla ordet främst, SPSM:s [hör inte 0:11:57] diskussionsunderlagen. Och sen erbjöd vi skolorna ... Och det tyckte huvudmannen också var faktiskt en ... I stället för att säga ”alla ska gå den här” så säger vi så här ”vi erbjuder det här till er”. Och då var det tre skolor som hoppade på det här läsåret 2019-2020 till att börja med. I juni eller något liknande. Men när vi skulle köra i gång i augusti så var det faktiskt åtta skolor som hängde på.

ERIKA: Så de andra kom till.

HENRIK: De kom till och det var nog smart att vi inte sa att ”det här ska ni göra”, utan att de andra lockade ”jaha, ska ni vara med på det där”. Och det som skedde på den där utbildningen var ju då att ... Vi satt ... Det var fyra skolor i taget som vi träffade och hela elevhälsoteamet, det var ju att vi jobbade tillsammans med de här utvecklingsunderlagen och vi ... Ja, de kände ju inte varandra som team. Skolsköterskorna kände varandra och kuratorerna känner varandra, men speciallärarna ligger ju under rektor, specialpedagog ligger under rektor. Så det var mycket att lära känna och ta styrka av varandra. Det var en skola som sa så här att ”vi har en jättebra idé, vi tänkte faktiskt göra ... Vi ska åka till Göteborg och titta på det här ...” De har ju en ny modell där med elevhälsomöten som de genomför där. ”Jaha”, sa jag, ”men varför åker ni inte till den här skolan i stället som ligger typ fem minuter härifrån? De håller på med det här”, sa jag. ”Va, gjorde de?” Och det sa faktiskt huvudmannen till mig också. Han frågade efter några månader när vi hade kört i gång med den här kartläggningen



2020-09-21

och kommit lite djupare in i det hela. ”Hur går det?”  
”Alltså, jag tror jag börjar få lite koll på hur det ser ut i  
elevhälsan.” Han sa ”det är den första som någonsin har koll  
på hur det ser ut i elevhälsan på riktigt i vår kommun”.

ERIKA: Ja. Men för jag tycker ... För det du beskriver också, då  
handlar ju det om att man också då lär känna varandra och  
att man får ett större team egentligen.

HENRIK: Precis. De här fyra skolorna som var ... Det var två  
tillfällen med fyra skolor. De lärde känna varandra på ett  
mycket bättre sätt. Första gången ... Det var två tematräffar  
på hösten. Första gången var det lite så här tveksamt och  
”vilka är ni?” Men sen andra gången och tredje gången  
så ... Det kom i gång den här dela-kulturen på ett helt annat  
sätt. Och de ville verkligen träffas, även fast det ... Man  
investerar tid. Så är det ju. Det var tre timmar två gånger  
och sen var det självklart lite arbete emellan, men inte så  
mycket så att det skulle kännas ... Inte som när det var åtta  
moduler med mycket inläsning, utan mycket mer processtöd  
till att utveckla teamet på plats, men de fick jobba med sina  
team när vi träffades också.

ERIKA: Mm. Vad skulle du säga om du skulle så här ändå få lista  
vad du tycker är de viktigaste vinsterna med det här sättet  
att organisera och arbeta? Vad skulle du säga att det är? Vad  
tycker du att du ser nu?

HENRIK: Jag kan säga, vi har ju totalt sett 14 skolor. Nu i höst  
kommer faktiskt ... I och med att den fick så bra utfall på  
med de här åtta skolorna så har de andra sex skolorna sagt  
”vi vill vara med i höst”. Och det som jag ser skillnaden ...

2020-09-21

För det första att vi har professionen på plats på ett annat sätt, men också att de arbetar annorlunda. Man brukar prata om att ett elevhälso team är oftast ett flerprofessionellt team. Var och en har sin egen yrkesprofil eller sin yrkesprofession. Men man behöver gå vidare till ett inte professionellt team i stället där man liksom jobbar mot gemensamma mål, är beroende av varandra på ett helt annat sätt. Och det ser jag mycket tydligare i de skolorna som har varit med i den här utbildningen jämfört med de andra som inte har gjort det. De pratar annorlunda kring elevers behov, pratar mer på grupp, pratar mer på organisationsnivå.

ERIKA: Vad betyder det, att man pratar mer på grupp- och organisationsnivå?

HENRIK: Ja, men ett klassiskt elevhälsoarbete är oftast att man har en lång lista där man pratar ... ja, ett ärende i taget, och sen så betar man av långa listor. Ja, mycket individfokus. Man kommer inte upp till gruppnivå. Man drar inte slutsatser. Ja, men vad kan vi lära oss av det vi lärt oss av det här caset? Kan vi göra någonting annorlunda i vår verksamhet när det gäller förebyggande och främjande arbete till exempel, så att vi inte hamnar här igen? Behöver vi titta på den sociala miljön? Och de teamen har också ... som varit med, har kommit fram till det gemensamt, kan jag säga, att vi måste ha en annan agenda för att vi ska få fokus på de förebyggande och främjande frågorna i stället. Vi kanske ska lägga mer systematik till exempel ... Ja, men en gång i månaden jobbar vi med frånvaro. Hur ser det ut? Vad kan vi göra för insatser så att vi får i gång skolkvaron på ett bättre sätt, eller vad det är. En gång i månaden kanske

2020-09-21

man tittar över vilka åtgärdsprogram man har och vad säger de här åtgärdsprogrammen? Är det tillräckligt bra analyser av åtgärdsprogrammen och insatser? Vad leder det till för effekter? I stället för att bara sitta i långa anekdoter om elever och deras tillkortakommanden hela tiden.

ERIKA: Mm. Så att det blir väl som ett årshjul, tycker jag nästan att det låter som att du beskriver, där man tematiskt går igenom olika viktiga frågor.

HENRIK: Ja. Det är bara ett tips som har kommit fram under resans väg. Den sista just modulen heter ju Hjärtat, som vi jobbade med. Och den handlar just om det systematiska kvalitetsarbetet. Det utmanar till att få till systematik i arbetet också. Men att man gör en plan för hela skolan. Man tittar vilka effekter det är, vilka utmaningar och behov. Hur ser vi till att vi får fram hälsofrämjande skolutveckling? Och sen vilka insatser ger elevhälsan på hela skolan? Och tanken är ju då i alla fall att vi pratar om att elevhälsa ska inte vara någonting vid sidan som man går till när det skiter sig, utan elevhälsa som ska vara en del av den pedagogiska verksamheten. Det ska vara kärnverksamhet och det angår alla.

ERIKA: Mm, för jag tänker, när vi har pratat om de här frågorna i tidigare poddar, så har man ju pratat om elevhälsoarbete som ett gemensamt arbete. Ingenting ... Alltså, elevhälsa är inte bara funktion, utan det är en gemensam uppgift. Och dessutom elevhälsa ett mål i sig.

HENRIK: Precis.

ERIKA: Vad tänker du om det?

2020-09-21

**HENRIK:** Jag tänker, när jag gjorde den här kartläggningen så såg jag att det fanns skolor som inte jobbade så alls. Ganska många. Elevhälsa var någonting som man gick till när det ... Man ville inte helst gå dit som pedagog, utan då gick man dit i sista stund. Och sen så när en pedagog är utmattad och kommer i sista stund till elevhälsan och vill ha stöd, då är det svårt att ge det. Stödet måste komma in mycket, mycket tidigare. Det måste ... Precis som du säger, elevhälsan måste vara med på arbetslag, i planering av scheman. Det måste finnas en organisatorisk medvetenhet hela vägen ut när vi gör vår tjänsteorganisation eller vad det är för någonting. Så att många skolor berättar just om att ”ja, men vi har faktiskt börjat med att elevhälsan är med på arbetslag, de har ett rullande schema. Psykologen är var fjärde vecka på ett av våra arbetslag. Samma sak med skolkurator.” Ja, men rektor följer med på ett annat sätt. Det kan vara andra professioner som är med i elevhälsan också självklart, men man rullar på olika. Närheten till den, den där tröskeln till elevhälsan måste tas bort. Det ska inte finnas någon tröskel. Jag ska inte behöva fylla i långa avhandlingar för att sen få komma med kepsen i hand till elevhälsa, utan vi ska jobba tillsammans med våra ungar på skolan.

**ERIKA:** Mm, för jag tänker, nu har du nästan redan svarat på en fråga som jag faktiskt hade inför det här samtalet. Och det är just om du kan se att skolorna på ett bättre sätt har kunnat börja arbeta förebyggande och främjande tack vare den här förändringen och satsningen ni gör?

**HENRIK:** Ja, det kan jag se. Sen ser inte alla rektorer fördelen med det här. Jag har sett exempel på skolkuratorer som vill jobba

2020-09-21

tillsammans med någonting och planera tillsammans och sen genomföra det på en skola och sen genomföra det på de andra, utifrån det kvalitetsarbetet som dels finns på skolorna, men också det som är prioriterade mål från huvudmannen. Och de har kunnat göra det. De har aldrig kunnat göra det förut. De satt ju ensamma på sina skolor och hade inte kontakt med de andra. Så nu ... Det där är ju ett sätt att jobba mer. Men det de säger också att man måste investera tid för att komma till det förebyggande och främjande arbetet. Och ibland ser man inte den direkt. Du kanske vill ha en snabb vinst. ”Ja, men du måste genomföra de här stödsamtalen nu. Du har inte tid att göra det här andra.” Då kommer vi inte loss från det här att det brinner hela tiden. Vi måste komma loss från det. Det är den investeringen i tid som vi behöver göra.

ERIKA: Just det, så att man behöver skapa utrymme för att göra den här omställningen också.

HENRIK: Ja. Och samma sak, jag tänker nu ... En utmaning vi står inför nu, det är ju att vissa scheman är så att elevhälsan nästan inte kan träffa den pedagogiska personalen för att de ... ja, men av beroende på olika sätt. Vi måste skapa samarbetsytor, eller liksom vika tid, så att det verkligen finns tid att träffas. Och de skolorna som har det tydligt, om det är samverkan med en elevassistent i en klass tillsammans med mentorn eller tillsammans med elevhälsan, de har lyckats på ett fantastiskt sätt, tycker jag.

ERIKA: Vad är din erfarenhet och vad ser du liksom är bästa sättet att komma framåt när man hamnar i ett sånt här läge då där det kanske ... ja, där man ser lite olika på vad man behöver

2020-09-21

prioritera, och man kanske också se lite olika på vilka uppgifter som man måste ta först och så vidare? Hur gör ni när ni hamnar där då? Vad har du sett funkar bäst?

HENRIK:

Jag tänker på det att vi gav ett erbjudande för att vara med på den här SPSM-utbildningen, i stället för att säga att ”ni måste”. Och det gjorde ju att ”vänta nu, de där är med, då vill jag också vara med. Jag vill inte missa någonting.” Och sen ... Då blir det någonting som inte är ”ni måste göra det på det här sättet och jag bestämmer som huvudman”. Utan då blir det mer som ”okej, det här är någonting som bubblar där borta, det verkar spännande. Kan vi lära oss någonting av det?” Jag tror ... Vissa saker ... Självlärt, som chef så måste det vara [hör inte 0:20:59], alltså ”du måste göra på det här sättet” Och då är det inget snack. Det är [hör inte 0:21:02]. Men andra saker måste komma från den inre organisationen. Ett sug efter utveckling, om man säger så. Så jag tror det är viktigt att skapa någon form av utrymme, proximal zon för utveckling, eller vad de pratar om, Vygotskij. Det är väl det jag tänker. Vi pratar väldigt mycket om tillitsbaserat ledarskap i vår kommun. Och vi jobbar med tillit, men jag tänker också på att om rek... En rektor som inte blir störd av skolchef, det tror inte jag på. Vi måste liksom ifrågasätta. En skolchef behöver ifrågasätta verksamheten på alla möjliga plan. Eller ”ifrågasätta”, nyfiket efterfråga hur det fungerar för att förstå, så att inte rektor låser in sig i sin borg och ”min skola - min borg”, och sen [hör inte 0:21:45] ...

ERIKA:

Är det så du upplever det, tänker jag, den som är skolchef och ansvarig skolhuvudman hos er, någon som knacker på?

2020-09-21

HENRIK: Ja, helt klart. Och det har ju utvecklats över tiden och det är klart att vi ... Självklart är det skolor som ligger längre bak och vissa som går i bräschen. Så är det ju hela tiden. Men precis som rektor är ju ansvarig för att utveckla alla lärare, se till att alla lärare kommer så långt som möjligt i sin utveckling, precis som lärarna är ansvariga för att eleverna ska komma så långt som möjligt, så är skolchefen ansvarig för att rektorerna kommer så långt som möjligt i sin utveckling också.

ERIKA: Mm, just det.

HENRIK: Det får inte vara ett lotteri, i princip, som det är när ... Ja, men ”jag drog nitlotten och fick den här läraren”, ”okej, jag drog nitlotten och fick den här rektorn”. För rektor är extremt viktig för skolans utveckling. Det är inget snack om saken.

ERIKA: Nej. Hur tänker du då att man som skolchef behöver lägga sig i? Vad behöver man göra för att skapa det här suget då som du beskrev, som ni ändå upptäckte, just de här skolorna som faktiskt kom till när man hörde att här var det andra som gjorde ... var med i den här kompetensutveckling?

HENRIK: Ja. Det var ju fakt... Jag ville först att vi skulle säga till ... Jag sa ... Till min skolchef sa jag så här ”jag tycker vi kör ... Det här är ju skitbra. Säg till att alla går. ” Men det var han som säger så här ”nej, blir vi tre så är det okej. Allting kan inte bara tryckas uppifrån och ner, utan det måste komma nerifrån och upp i stället.”

ERIKA: Mm, så att lita egentligen då, tänker jag, att det handlar om ...

2020-09-21

- HENRIK: Ja.
- ERIKA: ... att han beskriver ”lita på att ...
- HENRIK: Precis och ...
- ERIKA: ... det kommer att blir bra och de som kan, de är med.”
- HENRIK: Ja. Och sen skruva. Skolutveckling tar tid och det behöver inte gå över en dag, utan det är helt okej om det tar flera år, det här.
- ERIKA: Mm. För jag tänker, det är ... Någonting som diskuteras ganska mycket, tycker jag ändå, som kommer fram när man pratar om skolfrågor på olika sätt, så pratar man ju mycket ... Man pratar ju om styrkedjan och då är det ju just det här ansvaret från skolhuvudman ner till den lärare som är i klassrummet. Och att ibland så tycker jag också att man får en känsla av att det också är verksamheter som upplever ganska frånvarande och ... kanske inte ska säga [skratt] ointresserad, men åtminstone frånvarande skolhuvudmän. Men hur känner ni, tänker jag, hos er?
- HENRIK: Jag kan säga så, vi har också gjort en resa med skolchef, för vi har två skolchefer. En som är inriktad ... som är närmaste chef för förskola, komvux, gymnasium, en som är inriktad mot grundskola, närmaste chef där. Men båda två jobbar tillsammans. Och vi gjorde en förändring för fyra år sen, att vi gick ifrån att ha rektorsmöten, alla satt på samma möte en hel dag och pratade timplaner. Ja, men det var dränerande möten. Det som skedde var att vi gjorde om det så att vi ... En gång i månaden så har vi någonting som heter arbetsorganisationen. Och då är typiskt såna här möten, som



2020-09-21

timplaner eller några andra saker diskuterades. Men sen har vi också en utvecklingsorganisation. Så alla de här cheferna, enhetscheferna och rektorerna, är uppdelade i basgrupper som jobbar med ledarskapsutveckling. Och då är skolcheferna med och vi träffas en gång i månaden, en förmiddag eller en eftermiddag, och driver utvecklingsfrågor tillsammans i basgruppen. Ungefär som jag gjorde själv när jag gick på rektorsutbildningen på Uppsala. Det här har blivit en helt annan grej. Vi har väldigt stor närhet till skolchefer för alla. Sen emellanåt så har ... En gång i månaden så har man också avstämningssamtal med sin skolchef. Det finns andra skolchefer som kommer typ en gång om året när de tittar på budgeten eller liknande, och tittar bara på nyckeltal eller ifrågasätter såna saker. Här har vi ... Vi har en väldigt bra närhet till skolchef. De vet vad vi håller på med i skola. Det tror jag är en del av arbetet. Men just att vi får ju förtroend... Jag fick ju verkligen förtroende av skolchefen.

ERIKA: Vad står ni i nu då, Henrik, i ert utvecklingsarbete? Vad är nästa steg för er?

HENRIK: Kan väl säga att parallellt med de här utbildningarna av elevhälsoteamen, som vi fortsätter med nu till hösten också och det här läsåret, så har vi ... Förra läs... alltså läsåret som har varit så fick jag en ... anställde jag en specialpedagog centralt för att styra upp speciallärarnätverket på ett annat sätt. Och hon jobbar väldigt nära mig, så vi jobbar tillsammans, kan man väl säga, med olika saker. Nu har det varit fokus på att säkerställa rutiner när det gäller utredning av särskilt stöd.

2020-09-21

Det har vi jobbat mycket med det här läsåret. Sen har vi jobbat mycket med en närvaroplan. Alltså positiv skolnärvaro. Och vi presenterade den någon gång efter nyår här. Men vi hade jobbat rätt mycket tillsammans med socialtjänst och utbildningsförvaltningen om frågorna, så att där har vi faktiskt en modell som vi jobbar efter som heter familjebehandling i skolsamverkan. Och vi har faktiskt sett väldigt bra resultat, jämfört -18, -19. Det har sjunkit från ... Frånvaron har sjunkit drastiskt, och det är ganska ovanligt, tror jag, så det har varit jättespännande. Sen kom det ett litet gupp i schemat här i vår när plötsligt frånvaron bara gick upp enormt. Men vi vet ju varför. På grund av corona. Så det ligger i pipen, att vi ska fortsätta utveckla och implementera det arbetet, så att vi jobbar mycket mer förebyggande och främjande när det gäller närvaroproblematik, kan man väl säga. Skapa ett positivt skolklimat så att ungarna verkligen vill vara i skola. Sen nästa steg som vi också behöver jobba med, det är en annan boll vi har i rullning, det är övergångar inom skolan och mellan skolformer. Säkerställa att vi har goda rutiner när det gäller dokumentation ifrån förskola till skola, mellan stadier, mellan skola-fritids. Upp till nian ... eller upp till gymnasiet, men också till friskolor. Och friskolor till oss ska vi kunna ställa krav på att få bättre dokumentation. Så det kommer att vara mycket fokus på de sakerna i det här läsåret, kan jag tänka mig.

ERIKA: Just det. Så ni har liksom identifierat de här kritiska ...

HENRIK: Precis.

2020-09-21

- ERIKA: ... punkterna, eller vad man ska säga, där det blir extra viktigt att ha ett bra och gediget arbete.
- HENRIK: Ja, och synka det här synka det här systematiska kvalitetsarbetet. Men det har vi sett också, hur man har sett det här, när vi har tittat på alla rektorers systematiska kvalitetsarbete. Och jag skriver just nu på vårt systematiska kvalitetsarbete, det centrala, om man säger, kontra det lokala. Vi har ju en central elevhälsoplan som ska vara till stöd för de lokala elevhälsoplanerna.
- ERIKA: Ja, det låter verkligen jätteintressant. Vi får önska er lycka till i det fortsatta arbetet. Stort tack, Henrik Kempe, chef för elevhälsan i Österåkers kommun, för att du var med i podden.
- HENRIK: Tack för att jag fick vara med.
- ERIKA: Och till dig som lyssnar så vill jag också tipsa om att vi har mycket information och erbjudanden på vår webbplats [spsm.se](http://spsm.se) när det gäller elevhälsa och elevhälsoarbete. Det finns ett webbaserat stödmaterial som man kan ta del av och det finns också mer information om vår elevhälsokurs. Så surfa in på webben så att du kan få veta mer och gärna ta del också då av fler poddavsnitt från oss. Och i flera av dem så sätter vi fokus just på elevhälsoarbete och elevhälsa. Tack för att du har lyssnat.
- INFORÖST: Tack för att du lyssnat på Specialpedagogiska skolmyndighetens podd. Fler avsnitt kan du hitta på vår webbplats och där poddar finns. Om du vill veta mer om oss och vilket stöd vi erbjuder, gå in på vår webbplats, [spsm.se](http://spsm.se). Följ oss även på Facebook, Twitter och Instagram.

2020-09-21