

UTBILDNING OCH ARBETSMARKNAD

Eva Wadell

Extern utredare

Skolchef JuneAnn Wincent
Sala kommun

RAPPORT

Utvärdering sammanslagning Valla -Ekeby**SAMMANFATTNING**

Den här rapporten presenterar en nulägesanalys av hur personalen vid Valla- Ekeby upplever att verksamheten fungerar efter sammanslagningen av enheterna. Rapporten belyser för- och nackdelar med den nuvarande organisationen samt möjligheter att förbättra verksamheten.

Bakgrunden till rapporten är att Utbildning och arbetsmarknadsnämnden beslutat om att genomföra en utvärdering av sammanslagningen av skolenheterna Vallaskolan 7-9 och Ekebyskolan. I en senare skrivelse påtalar fackliga organisationer att det finns brister i verksamheten efter sammanslagningen av enheterna.

Sammanslagningen av enheterna Valla-Ekeby genomfördes den 1 januari 2019. Det huvudmännan ville uppnå med sammanslagningen var bland annat att främja likvärdighet, utveckla kvalitetsarbetet samt att motarbeta segregation.

För att skaffa sig en uppfattning om personalens åsikter genomfördes två strukturerade intervjuer, så kallade fokusgrupper. I fokusgrupperna deltog åtta anställda från respektive enhet och varje möte pågick i ungefär en timme. För att säkerställa kvalitet i utvärderingsarbetet tillsattes en referensgrupp.

Nulägesanalysen visar att det finns personal som upplever brister i verksamheten efter sammanslagningen. Två aspekter som det fokuserades på i samtalen var brister i kommunikation och rutiner. Något som är värt att beakta, det är svårt att helt avgöra vad som orsakar de brister som lyfts. Är det de senaste årens frekventa rektorsbyten eller är det själva sammanslagningen som orsakar upplevda brister? Eller är det möjligen en kombination av dessa båda faktorer? I fokusgrupperna lyfts det även fram att det uppstått nya samarbeten mellan enheterna och att elevers integrering har främjats vilket upplevs som positivt.

Något som blir tydligt i diskussionerna med de anställda är att de saknar systematik, dialog och delaktighet i skolans utvecklingsarbete. Personalen motsäger sig inte det som huvudmännan vill uppnå med sammanslagningen men saknar tydlig process för hur det ska åstadkommas. Deltagarna i fokusgrupperna upplever att skolledningen är engagerad men att de är svårt att få respons i vissa ärenden och att det ibland är alltför långa beslutsvägar.

UTBILDNING OCH ARBETSMARKNAD

En möjlig väg framåt för att förbättra resultatet av sammanslagningen skulle vara att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet. För att lyckas med ett sådant arbete behöver även samarbetet inom skolans ledning stärkas och huvudmannen måste tillse att det finns rätt förutsättningar för arbetet. En viktig del i det här arbetet är att det bedrivs utifrån vetenskaplig evidens och beprövad erfarenhet samt att det kontinuerligt genomförs uppföljningar och utvärderingar av resultat och mål.

INLEDNING

Utbildning och arbetsmarknadsnämnden beslutade vid sammanträdet den 13 april att genomföra en utvärdering av sammanslagningen Valla – Ekeby. Det beslöts även att resultatet av utvärderingen ska presenteras vid Skolnämndens sammanträde den 15 juni.

De fackliga organisationerna Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Kommunal och Vision presenterade en skrivelse i slutet av april där de menade att det råder ett ” Akut läge på högstadieskolorna i Sala ” efter sammanslagningen av enheterna Valla – Ekeby.

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med utvärderingen är att presentera en nulägesanalys som belyser hur verksamheterna fungerar efter sammanslagningen av enheterna Vallaskolan 7-9 och Ekebyskolan samt för- och nackdelar med nuvarande organisation.

De övergripande frågeställningarna för utvärderingen är:

- Vilka administrativa utmaningar upplever personalen efter sammanslagningen?
- Vilka administrativa fördelar finns med sammanslagningen?
- Vilka förändringar skulle bidra till att förbättra organisation och verksamhet ytterligare?

BAKGRUND TILL SAMMANSLAGNINGEN

2011 beslutade dåvarande Skolnämnden om sammanslagning av grundskolorna Vallaskolan 7-9 och Ekebyskolan (årskurs 7-9) till en enhet. Sammanslagningen upplöstes efter ett tag när dåvarande rektor slutade.

2018 togs ett omtag angående sammanslagning av tidigare nämnda grundskolor. Fördelarna med en gemensam organisation hade åter blivit tydligt utifrån behov av en likvärdighet och med ett uppdrag från politiken att motarbeta segregation. En sammanslagning antogs även kunna gynna kvalitetsuppföljning, ledning, organisation och lokalfrågor. Med sammanslagningen önskades ökade möjligheter till att optimera gruppindelning utifrån elevers behov och samverka kring specialkompetenser och funktioner. Frågan lyftes med fackliga företrädare och berördes vid ett flertal möten och samverkansformer.

Fackliga organisationerna har genom reservation uttryckt tveksamhet till sammanslagning med anledning av att de inte fått konkreta svar på hur det ska bli

UTBILDNING OCH ARBETSMARKNAD

med t ex tjänster, lokaler, studiedagar mm. Skolledningens synsätt är att det fortsatta arbetet med den typen av frågor måste ske i nära samverkan med personal.

Den 1 januari 2019 genomfördes sammanslagningen av enheterna. En rektor och två biträdande rektorer tillsattes.

Vid Utbildning och arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 13 april 2021 beslutades att sammanslagningen av enheterna Valla- Ekeby ska utvärderas. Resultatet av utvärdering ska enligt beslutet presenteras vid nämndens sammanträde den 15 juni. Den 26 april inkom en skrivelse från de fackliga organisationerna om " Akut läge på högstadieskolorna i Sala ".

GENOMFÖRANDE AV UTVÄRDERING

En projektplan för uppdraget togs fram av projektledaren i samarbete med skolchefen. För att förankra projektplanen samt för att skapa goda förutsättningar för genomförandet tillsätts en referensgrupp. Referensgruppen bestod av fackliga företrädare, skolledning samt skolchef.

Utvärderingen genomfördes genom strukturerade gruppintervjuer, så kallade fokusgrupper. Metoden valdes för att på ett snabbt sätt fånga upp personalens åsikter.

Två fokusgrupper bildas, en från vardera enheten Valla – Ekeby. Antalet deltagare per grupp var åtta personer. Referensgruppen deltog inte i mötena. Urvalet till att delta i fokusgrupperna genomfördes genom en riktad inbjudan från skolchef till skolans samtliga medarbetare. Om antalet blev fler än den planerade gruppstorleken genomfördes en lottdragning.

Inför fokusgrupperna fick deltagarna information om de frågeställningar som skulle komma att lyftas samt instruktioner hur de skulle förbereda sig.

Mötena med referensgrupp och fokusgrupperna skedde digitalt via Teams. Samtliga möten dokumenteras för projektledningens analys.

Inför fokusgrupperna hade projektledaren även satt sig in i relevanta dokument. Vidare genomförde projektledaren för att få en fördjupad bild av skolan en intervju med rektor Eva Sahlberg Widgren.

Resultat av fokusgrupper

Nedan presenteras resultaten från fokusgrupperna. fokusgrupperna.

Vilka administrativa utmaningar upplever personalen efter sammanslagningen?

Personalen lyfte fram fem områden där man upplever att det finns utmaningar efter sammanslagningen; information, kommunikation, rutiner, beslutsvägar och lokaler. Diskussionerna i fokusgrupperna kom framför allt att fokusera på utmaningar relaterade till kommunikation och rutiner. Nedan ges exempel från diskussionerna som exemplifierar vilka utmaningar det handlar om.

UTBILDNING OCH ARBETSMARKNAD

Kommunikation

- En elev i min klass som mått dåligt har blivit hemmasittare. Biträdande rektor hittade ett sätt att anpassa skolgången för eleven, men väntat på beslut från rektor. Frågan väcktes redan i januari. Beslut om fortsatt skolgång togs i april av rektor.
- Jag står som medbedömare för obehörig lärare, utan att jag tillfrågats, och har fått veta det i början av maj. Jag känner inte eleverna och har inte följt deras prestationer.
- Vi ämneslärare skickade brev med synpunkter på felaktigheter i tjänstefördelning, fick inget svar, vet inte ens om de läst.
- Trots att vi har många rektorer syns de inte.
- Om jag exempelvis skall boka möten, frågar om mötesdatum men jag får inga svar. Man blir hänvisad till Teams, men behöver mötas öga mot öga med rektor/ biträdande rektor.
- Rektorer är inte insatta i hur vi arbetar. Valla fick Ekebys system i Schoolsoft vilket medförde att information försvann eller blev svårtillgänglig.
- Vid ATP ges inga möjligheter till diskussion.

Hur var det tidigare?

Kommunikationen upplevdes som bättre tidigare samtidigt som man även uttrycker en tveksamhet kring exakt vad som var bättre eller sämre. Det upplevs som svårt att avgöra vad som beror på sammanslagningen eller rektorsbyten.

Rutiner

- EHT, de som deltar kan inte fatta beslut. Beslut tas inte i den utsträckning man uppfattar behövs.
- Många rutiner som har fungerat är borta. Upplevelsen är att en av enheternas rutiner har fått företräde när man skapar nya. Det gäller pedagogiska luncher, tillvägagångssätt vid tjänstefördelning.
- Ämneslag finns men fungerar olika, gemensam styrning saknas. Den som får i uppdrag att hålla i ämneskonferensen upplever att det är otydligt vad som förväntas.
- Vi har i dagsläget inte ett fungerande kalendarium.

Hur var det tidigare?

- Vi upplevde att vi hade bra och väl fungerande rutiner.

Analys av de utmaningar personalen upplever efter sammanslagningen

De exempel som lyfts i fokusgrupperna är konkreta och relevanta och de brister som påtalas går ut över verksamheten.

UTBILDNING OCH ARBETSMARKNAD

Det som fokusgrupperna från de olika enheterna tog upp inom sina respektive områden, kommunikation och rutiner, har stora likheter. Personal från båda enheterna upplever utmaningar efter sammanslagningen på ett likartat sätt.

Det riktas inte någon kritik mot skolans ledning, man uppfattar skolledningen som engagerad men samtidigt tyder exemplen på att skolans ledning inte har ett närvarande ledarskap. Den tidigare upplevelsen av korta beslutsvägar och närhet till skolans ledning saknas. Det framförs även funderingar kring den egentliga orsaken till sammanslagningen. En avsaknad av direkt information från skolchefen framförs. Däremot framförs inte något egentligt ifrågasättande av det sammanslagningen syftar till att uppnå, men synsättet hos många är att det man önskar uppnå borde ha kunnat utvecklas ändå.

Vilka administrativa fördelar finns med sammanslagningen?

Följande lyftes i diskussionerna:

- Kanske ekonomiska.
- Ser fördel i tanken – kan prata likvärdighet, men svårt att få till det när vi inte är under samma tak.
- Har fått kollegor i mitt ämne tack vare sammanslagningen.
- Integrationen blir bättre. Upptagningsområdena blandade. Har personligen lite bättre koll på Ekeby.
- Främjar likvärdighet i mitt ämne.
- Utökad skolledningsfunktion, två blev tre. (Bara tråkigt att vi inte kan skörda frukten).
- Jätteglad att vi har slagit ihop, samarbete med annan administratör.
- Kul att vi måste träffas över ämnen.

Analys av administrativa fördelar med sammanslagningen

Personalen ser vissa fördelar med sammanslagningen som kan vara intressanta att vidareutveckla. Spontana och intressanta samarbeten tycks ha uppstått.

Vilka förändringar skulle bidra till att förbättra organisation och verksamhet ytterligare?

- Ett tak, en skola.
- Administration kanske sitta på samma plats. Men samarbetet fungerar väl idag?
- Häv beslutet om sammanslagning. Samarbetet skolorna emellan vi hade innan fungerar.
- Likvärdighet i förhållande till vad?
- Gemensamma pedagogiska fortbildningar för all personal.

UTBILDNING OCH ARBETSMARKNAD

- Tydligare rutiner för ledningen (vem som har ansvar för vad). Våga fatta beslut. Om vi fortsätta vara stor enhet, kräver det tydligare styrning i kvalitetsarbetet, mm.
- Vi behöver få veta den verkliga anledningen till sammanslagningen, från politiker och skolchefen.
- Gå tillbaka till två skolor, men ge rektorerna i uppdrag att samarbeta för likvärdighet. Ex två rektorer och en biträdande som jobbar med likvärdighet.

Analys gällande vad som skulle förbättra organisationen

Flera röster höjs för att häva beslutet om sammanslagningen eller om beslutet kvarstår låta skolan existera under ett och samma tak.

Oavsett om skolan kvarstår i nuvarande skepnad eller inte efterlyses en ökad tydlighet från skolans ledning, gemensam pedagogisk kompetensutveckling och att skolans kvalitetsarbete utvecklas.

DISKUSSION OCH SLUTSATSER

Upprinnelsen till den här nulägesanalysen var Utbildning och arbetsmarknadsnämndens beslut om utvärdering av sammanslagningen av enheterna Vallaskolan 7-9 och Ekebyskolan.

I skrivelsen från de fackliga organisationerna ” Akut läge på högstadieskolorna i Sala” påtalades det brister i verksamheten efter sammanslagningen. Resultaten från fokusgrupperna bekräftar att det finns personal som upplever brister efter sammanslagningen. Det handlar bland annat om brister i kommunikation och rutiner. Samtidigt visar resultaten att vissa av dessa brister uppstått till följd av täta rektorsbyten snarare än som ett resultat av själva sammanslagningen. Resultaten visar samtidigt ha medfört nya samarbeten personal emellan vilket upplevs som positivt.

En utmaning för att komma till rätta med de här bristerna är att personalen saknar systematik, dialog och delaktighet i skolans utvecklingsarbete. Personalen upplever inte heller att det finns en tydlig process inom de områden som sammanslagningen ska främja; kvalitetsarbete, likvärdighet i undervisningen, organisation samt hur man ska bli en attraktiv arbetsplats för skolans anställda. Skolledning uppfattas som engagerad men svårtillgänglig. Innan beslut kan fattas ska det stämmas av och det blir långa beslutsvägar.

Min uppfattning är att en viktig del i det fortsatta arbetet med sammanslagningen är utveckling av det systematiska kvalitetsarbetet där personalen ges möjlighet till delaktighet. Skolans ledning behöver samarbeta för att skapa trygga rutiner, god kommunikation och bra förutsättningar för utvecklings- och förändringsarbete. Huvudmannen behöver säkerställa att förutsättningar finns för ett nära ledarskap. Det är även centralt att det här arbetet bygger på evidens och beprövad erfarenhet samt att det kontinuerligt genomförs uppföljningar och utvärderingar av resultat och mål.