



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Elevhälsoteamets organisation - ett frirum

En intervjustudie med elevhälsoansvariga på högstadieskolor

Jenny Lind och Zeke Olofson
Specialpedagogiska programmet



Uppsats/Examensarbete: 15hp
Kurs: SPP 610
Nivå: Avancerad nivå
Termin/år: VT 2019
Handledare: Marianne Dovemark
Examinator: Thomas Barow

Nyckelord: Elevhälsa Elevhälsoteam EHT Organisation Frirum

Abstract

Syftet med denna studie är att belysa och jämföra hur elevhälsoansvariga beskriver hur EHT:s arbete är organiserat på ett antal svenska högstadieskolor. Frågeställningar: Vilka professioner väljer skolorna att ha i sitt EHT? Hur ser EHT:s ärendegång ut? Hur och när sker samarbete och återkoppling till övrig personal på skolorna? Varför har skolorna valt att organisera EHT:s arbete på det sätt de gör? Vilka för- och nackdelar ser elevhälsoansvariga med sin organisation och vilka utvecklingsmöjligheter ser de?

Studien lyfter olika organisationsteorier, forskning kring skolan som organisation samt tidigare forskning kring elevhälsans arbete och organisation. Studien är en samtalsintervjuundersökning som genomförts bland elevhälsoansvariga på fem högstadieskolor i Sverige och visar att de professionerna som ingår i EHT samt vilken profession som leder arbetet skiljer sig åt. Skolorna har möten och forum att träffas men formen och syftet varierar. Även ärendegången, inom EHT, ser mycket olika ut men gemensamt är att alla skapat en struktur för att tydliggöra och integrera EHT:s arbete i resterande verksamhet. Ingen av respondenterna berättar om någon speciell organisationsmodell de valt att bygga EHT:s organisation på men olika modeller kan skönjas i respondenternas svar. Respondenterna är överlag mycket nöjda med EHT:s arbete men ser även att de befinner sig i utveckling och förändring och önskar att de hade mer tid till det hälsofrämjande- och förebyggande arbetet.

Studien visar på att EHT:s organisation befinner sig i ett frirum och att skolornas olika förutsättningar påverkar hur de valt att använda detta frirum. Studien visar även på att riktlinjer för EHT:s arbete kan vara gynnsamma för en enhetlighet och tydlighet gällande EHT:s arbete och en ökad likvärdighet för eleverna.

Förord

Denna studie är ett samarbete mellan oss Jenny Lind och Zeke Olofsson. Studien har bedrivits av båda författarna med lika stor insats i samtliga delar.

Vi vill tacka de respondenter som deltagit i studien och därmed gjort den möjlig. Ett ytterligare tack vill vi rikta mot vår handledare Marianne Dovemark. Tack för din tid och dina värdefulla kommentarer som fört arbetet vidare.

Jenny Lind och Zeke Olofsson

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Bakgrund.....	1
1.2	Syfte och problemformulering.....	2
2	Teori och tidigare forskning.....	3
2.1	Organisationsteori.....	3
2.1.1	Scientific Management.....	3
2.1.2	Human Relations	3
2.1.3	Administrationsteori	4
2.1.4	Det byråkratiska systemet.....	4
2.1.5	Utvecklingen under 1900-talet	5
2.1.5.1	Ledarskapsforskning	5
2.1.5.2	Organisationskultur.....	5
2.1.5.3	Teambaserade organisationer.....	5
2.1.6	Sammanfattning.....	6
2.2	Skolan som organisation.....	6
2.2.1	Frirummet	6
2.2.2	Olika skolor har olika förutsättningar	7
2.2.3	Arbetsorganisation, utvecklingsorganisation och helhetsidé.....	7
2.2.4	Sammanfattning.....	8
2.3	Elevhälsan som organisation	9
2.3.1	Elevhälsans och specialpedagogens roll.....	9
2.3.2	Forskning kring elevhälsans organisation	9
2.3.2.1	Elevhälsans organisering	10
2.3.2.2	Vikten av samarbete	10
2.3.2.3	Tvärprofessionella team	11
2.3.3	Sammanfattning.....	11
2.4	Sammanfattning.....	11
3	Metod.....	13
3.1	Kvalitativ ansats och intervju	13
3.2	Urval och genomförande	13
3.3	Analys av materialet	15
3.4	Avgränsningar och generaliserbarhet	15
3.5	Etiska överväganden	16

3.6	Sammanfattning	17
4	Resultatredovisning och analys.....	18
4.1	Orsak till vald organisation.....	18
4.2	Ledning	20
4.3	Professioner	21
4.4	Möten och forum	22
4.5	Ärendegång.....	24
4.6	Hälsofrämjande och förebyggande	27
4.7	Dokumentation	29
4.8	För- och nackdelar	30
4.9	Sammanfattning	32
5	Diskussion	33
5.1	Resultatdiskussion	33
5.1.1	EHT-organisationen- ett frirum.....	33
5.1.2	EHT-organisationen - form och teorin	34
5.1.3	EHT-organisationen - under utveckling	36
5.1.4	Sammanfattning.....	37
5.2	Metoddiskussion	37
5.3	Studiens kunskapsbidrag	38
5.4	Förslag till vidare forskning.....	38
	Referenser	39
	Bilaga 1: Samtalsunderlag	

1 Inledning

Det står varken i lagen eller i styrdokumentet hur elevhälsoteamet (EHT) ska organiseras eller struktureras. Det kanske inte är meningen heller, då det förmodligen inte finns någon perfekt organisationsstruktur, såsom Hylander och Guvå, (2017) menar att forskare idag hävdar, utan en organisation behöver alltid anpassas efter den uppgift som den ska utföra. Svedberg (2007) menar att organisationer ska ses som ett instrument för att utföra en uppgift och låter förstå att en organisation ska uppfattas utifrån dess mål, uppgift och struktur.

Däremot kan vi i de olika styrdokumentet utläsa att elevhälsan har ett mål och en uppgift och att det är detta som styrdokumentet fokuserar på, inte elevhälsoteamets struktur eller organisation. Exempelvis finns det att läsa i *Vägledning för elevhälsan* (2016) att elevhälsans mål är att "skapa en så positiv lärandesituation som möjligt för alla elever" (s. 28). Skollagen (SFS 2010:800) poängterar att elevhälsans mål är att främst arbeta förebyggande och hälsofrämjande. Likaså att elevhälsan har till uppgift att den ska jobba med insatser av olika karaktär, bland annat medicinska, psykologiska, sociala och pedagogiska, emellertid finner vi ingen fastlagd organisationsstruktur i styrdokumentet.

Att organisation är viktig för skolans arbete är tydligt och har bland annat beskrivits av Berg (2003), Blossing, Nyen, Söderström & Hagen Tønder. (2012) samt Sherp (2013). I dessa studier beskrivs hur organisationen samt dess delar samspelar och verkar för och emot skolans verksamhet. Blossing et al (2012) studerar även olika skolors organisering i syfte att se om olika typer av skolor kan och bör organiseras på olika sätt. Organisationen spelar roll och påverkar hela skolans verksamhet och dess måluppfyllnad (Berg, 2003; Blossing et al., 2012; Sherp, 2013) vilket sannolikt är gällande för elevhälsans och elevhälsoteamets arbete då ingen organisationsform är värdeneutralt utan alltid är ett uttryck för en maktordning vilken genomsyrar hela verksamheten (Svedberg, 2017) och då även EHT:s arbete.

Det faktum att det inte finns mycket forskning kring hur elevhälsan är och bör organiseras (Hjörne, 2018; Hylander, 2011) visar att detta forskningsområde och är värt att beforskas. Denna studie ämnar därmed studera och jämföra hur några högstadieskolor väljer att organisera sitt elevhälsoarbete.

1.1 Bakgrund

Sveriges Kommuner och landstings (SKL) rapport *Nuläge och utmaningar i elevhälsan 2018* visar på att flera kommuner ändrat och omorganiserat elevhälsans struktur genom åren. Vissa kommuner har till och med gjort omorganisationer flera gånger de senaste åren, vilket har skapat en otrygghet hos personalen (SKL, 2018). Enligt de styrdokument som råder inom området skall skolans elevhälsoarbete vara hela skolans ansvar. Skolan skall ha en elevhälsa som skall arbeta förebyggande och hälsofrämjande och användas på skolan i syfte stödja elevernas utveckling mot utbildningens mål. Detta innefattar ett individinriktat arbete för varje enskild individ samt ett pågående och systematiskt samarbete med övrig personal på skolan (Skolinspektionen, 2019).

Alla elevers lärande är allas ansvar och skall utgå från den ordinarie undervisningen (Thörsén, 2014) men det specialpedagogiska, medicinska, psykologiska och psykosociala arbetet skall ske i ett tvärprofessionellt team (Skolverket 2014a). Ofta sker detta arbete i ett så kallat elevhälsoteam (EHT). Rektor är ansvarig för elevhälsoarbetet och för hela skolans organisation. Rektor kan delegera uppgifter, men aldrig ansvar (Skolinspektionen, 2019). SKL:s rapport indikerar att flera kommuner är missnöjda med hur skolan strukturerar

elevhälsoteamets och elevhälsans arbete och att det finns ett behov av att se över elevhälsans strukturer (SKL, 2018).

Skolan har som uppgift att ge alla elever den *ledning och stimulans* som krävs i sitt lärande och sin personliga utveckling utifrån sina förutsättningar. Detta arbete skall ske på organisationsnivå, gruppnivå samt på individnivå och beskrivs i former av *extra anpassningar* och *särskilt stöd*¹. Det finns tydliga riktlinjer kring hur dessa behov skall, utredas, dokumenteras och definieras vilket hanteras av elevhälsoteamet men även i det ordinarie klassrummet (Skolverket, 2014b).

Trots att arbetet med elever i behov av stöd är hela skolans ansvar liksom allas elevers lärande hamnar det ofta i praktiken i EHT:s händer och faller då främst på specialpedagogen då specialpedagogen har en viktig roll i arbetet med att skapa en organisation som främjar lärandet (Gerrbo, 2012). Stödet skall utgå från undervisningen och ges på de ovan beskrivna nivåerna men påverkas i stor grad av den organisation och struktur som skolan vilar på (Skolverket 2014a).

I specialpedagogens profession ingår att organisera elevhälsans arbete och att föreslå och genomföra förbättringar och ändringar på organisationsnivå men här finns inte samma stöd och riktlinjer att tillgå som på indivi- och gruppnivå. Det finns alltså ett tolkningsutrymme mellan styrdokument och skolans arbete där organisering av elevhälsans arbete kan formas olika på skolorna. Berg (2003) beskriver liknande tolkningsutrymmen och kallar dem *frirum* och menar att skolan behöver, upptäcka och använda sig av detta frirum för att åstadkomma skolutveckling i den riktning skolan är i behov av.

Denna studie tar fasta på detta frirum gällande EHT:s arbete och vill belysa och jämföra hur skolor valt att använda detta frirum och vilka för- och nackdelar de intervjuade ser med den organisation de valt. Vi har avgränsat vår studie till att fokusera på hur elevhälsans arbete organiseras på ett antal högstadieskolor idag.

1.2 Syfte och problemformulering

Syftet med denna studie är att belysa och jämföra hur elevhälsoansvariga beskriver hur EHT:s arbete är organiserat på ett antal svenska högstadieskolor.

Frågor som studien utgår från är:

- Vilka professioner väljer skolorna att ha i sitt EHT?
- Hur ser EHT:s ärendegång ut?
- Hur och när sker samarbete och återkoppling till övrig personal på skolorna?
- Varför har skolorna valt att organisera EHT:s arbete på det sätt de gör?
- Vilka för- och nackdelar ser elevhälsoansvariga med sin organisation och vilka utvecklingsmöjligheter ser de?

¹ Extra anpassningar innebär stödinsatser av mindre ingripande karaktär. Insatserna skall vara möjliga att utföra inom ramen för den ordinarie undervisningen och då av ordinarie personal. Särskilt stöd däremot innebär insatser av mer ingripande karaktär som inte är möjliga att göra i den ordinarie undervisningen till exempel kan vara stöd av speciallärare (Skolverket, 2014a).

2 Teori och tidigare forskning

I detta avsnitt lyfts studiens teoretiska bakgrund som ligger till grund för studiens fokus och analys. Först lyfts organisationsteori sedan diskuteras skolan som organisation samt elevhälsans organisering.

2.1 Organisationsteori

Människan har i alla tider organiserat sin tillvaro för att lösa problem och uppnå sina mål, emellertid har det skett en enorm teknisk-, kunskaps- och ekonomisk utveckling de senaste 200 åren i och med den industriella revolutionen på 1800-talet. I dessa förändringar tar den klassiska organisationsläran sitt ursprung och vissa forskare menar att all organisationsteori använder dessa teorier som utgångspunkt (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal, 2014). Därför kommer detta avsnitt beskriva de fyra klassiska organisationsteorierna och koppla dessa till elevhälsans arbete. Avslutningsvis kommer ytterligare några teorier presenteras med särskild tanke på elevhälsan.

2.1.1 Scientific Management

I dess linda kännetecknades industrin av hantverkskulturen och var inte anpassad till den nya industriella utvecklingen. Sålunda fanns det brister i ledning, styrning och planering av produktionen. Detta upptäckte forskaren och ingenjören F.W. Taylor (1856-1915) och såg stora möjligheter till rationalisering (Lindkvist et al., 2014).

Inom Scientific Management, som också kom att kallas för rationaliseringsteorin, finns det fyra principer som används för att lösa problem inom industriproduktionen: Att använda vetenskapliga metoder för att analysera arbetet, att välja den mest lämpade arbetaren för arbetsuppgiften, att vinnlägga sig om ett gott samarbete och slutligen att dela upp uppgifterna mellan chefer och arbetare (Bruzelius & Skärvad, 2017). Av dess fyra principer kan några vara relevanta inom elevhälsoteamets arbete, såsom att vinnlägga sig om ett gott samarbete, men elevhälsoteamets arbete består inte av en produktionslinje där rationaliseringar är att föredra, utan av ett antal professioner som ska jobba tillsammans. Därför kan Taylors teori Scientific Management vara svåra att koppla till elevhälsans organisation.

2.1.2 Human Relations

Kritik mot rationaliseringsteorin kom från flera håll, bland annat från forskare inom psykologin, där Elton Mayo (1880-1949) var den främste. De ansåg att rationaliseringsteorin inte tog hänsyn till den mänskliga faktorn (Lindkvist et al., 2014). Mayo utvecklade sin teori Human Relations som bygger på att människan är en social varelse med behov och känslor och som sådan påverkar arbetsituationen. Hans tes går ut på att goda arbetsförhållanden ger bättre produktivitet och i slutändan bättre resultat (Bruzelius & Skärvad, 2017). Psykologin inom organisationsteori fick senare på 1900-talet ett uppsving under beteckningen Human Resource Management, där fokus bland annat låg på personalens karaktär, rekrytering och personalutveckling (ibid, 2017).

Då elevhälsan består av ett antal personer med vissa kompetenser som ska samverka i hälsofrämjande och förebyggande åtgärder är denna teori möjlig att koppla till elevhälsoarbetet i skolan. Idag uttrycker många företag att personalen är vår främsta resurs och många organisationer är beroende av kompetensen som medarbetarna har (Bruzelius & Skärvad, 2017).

2.1.3 Administrationsteori

En tredje teori som brukar hänföras till de klassiska organisationsteorierna är Henri Fayols (1841-1925) administrationsteori. Enligt Lindkvist et al. (2014) så var vare sig Taylor eller Mayo intresserade av organisationen som helhet utan endast av produktionen och arbetsförhållanden. Den som först kom att intressera sig för hela organisationen var fransmannen vid namn Henri Fayol. Han började studera och analysera de stora organisationerna som industrialiseringen hade skapat, som administrativa enheter. Fayol arbetade som chef för flera företag och det var denna erfarenhet som låg till grunden för hans administrationsteori. Teorin lyfter fram administrativa aktiviteter som ledningen använder vid styrning av organisationerna; planering, organisering, ordergivning, samordning och kontroll. I hans bok, *Industriell och allmän administration*, lyfter han fram fjorton principer för en god administration, flera av dessa principer kom att få stort genomslag både i England och i Amerika (Bruzelius & Skärvad, 2017).

Några av dessa principer återges i Bruzelius och Skärvad (2017) och sammanfattas här: dela upp arbetet så mycket som möjligt; fördela auktoritet i organisationen på ett tydligt sätt; avkräv ansvar av den som har erhållit auktoritet; upprätthåll disciplinen; en chef för varje mål; ha en avvägning mellan centralisering och decentralisering; låt informationen följa organisationshierarkin; rätt man på rätt plats; uppmuntra initiativ.

Även denna teori kan vara svår att tillämpa på elevhälsoteamets organisation och struktur då den inte utgår från ett teamarbete, även om det finns principer som är värda att beakta. Exempelvis principen att fördela arbetet så mycket som möjligt eller principen om rätt man på rätt plats kopplat till de professionerna som finns med i elevhälsan.

2.1.4 Det byråkratiska systemet

Den sista teorin inom den klassiska organisationsläran är Max Webers (1864-1920) byråkratiska system. Weber var mest intresserad av makt och auktoritet, där makt framtvings genom lydnad medan auktoritet fås genom att personer frivilligt lyder ledaren. Det var denna auktoritet som legitimerades genom organisatoriska regler i det byråkratiska systemet. Byråkratin var den ideala organisationsformen, enligt Weber och skulle bland annat kännetecknas av opersonliga kontakter och en hierarkisk uppbyggnad där det fanns en tydlig ansvarsfördelning, en tydlig samordning mellan organisationens olika delar och en auktoritet som påverkansmedel där överordnad har en formell högre status (Bruzelius & Skärvad, 2017).

Naturligtvis har kritik framkommit mot den byråkratiska modellen, bland annat att den inte är lämplig i dynamiska situationer och att regler och rutiner kan förvandlas till mål i sig och att den inte tar hänsyn till människan i tillräcklig utsträckning utan ser människan mer som en maskin. Ytterligare kritik har framförts mot de maktstrukturer som finns inom den byråkratiska modellen och att organisationens chefer ofta ser det som ett mål i sig att bevara sin egen makt och position (Bruzelius & Skärvad, 2017).

Enligt Hylander och Guvå (2017) så är det lokala elevhälsoteamet alltid hierarkiskt uppbyggt i och med att det är rektorn som är ansvarig och förväntas leda verksamheten genom ett tydligt ledarskap. Som sådant kan man hävda att elevhälsan är präglad av Webers byråkratiska system och har en så kallad "top-down" struktur. Emellertid finns möjligheten att delegera ansvaret för elevhälsan och organisera elevhälsoteamet på ett sådant sätt att det skulle kunna vara självstyrande eller ha ett delat ledarskap vilket Hylander och Guvå (2017) själva

framhåller. Det innebär att ett lokalt elevhälsoteam inte alltid är hierarkiskt organiserat eller format utifrån Webers byråkratiska system.

2.1.5 Utvecklingen under 1900-talet

Utvecklingen inom organisationsteorin under 1900-talet har i stort sett präglats av dessa fyra klassiska teorier (Lindkvist et al., 2014). Emellertid har inriktningar kring information och globalisering tillkommit, såsom nätverksorganisationer och informationsbaserade organisationer. Likaså har organisationer med fokus på demokrati och decentralisering och kultur uppstått (Bruzelius & Skärvad, 2017).

2.1.5.1 Ledarskapsforskning

Det är värt att lyfta några av de många organisationsteorier som växte fram under 1900-talet eftersom de har viss relevans för elevhälsans organisation och struktur. Bland annat sociologen Philip Selznick, som särskilt fokuserade på ledarskapet i en organisation, vikten av värderingar och ett ansvarsfullt ledarskap. Han menar att där det finns ett meningsfullt syfte (vilket i högsta grad är aktuellt för ett elevhälsoteam) och ett hängivet ledarskap, där skapas det ett engagemang och hängivenhet i organisationen.

Ledarskapsforskning var fram till 1950-talet fokuserad på ledarens egenskaper, så kallad *traitspotting*, medan senare forskning kring ledarskap varit mer inriktad på ledarstilar. Exempelvis fanns det ledarstilar som den individinriktade ledaren vars främsta intresse är att skapa respekt, värme och pålitliga relationer; den uppgiftsinriktade ledaren som fokuserar på uppgiften; Den auktoritära ledaren som fattar besluten själv; Den demokratiska ledaren som fattar besluten tillsammans med sina medarbetare; Coachande ledarskap som stödjer, motiverar och tränar sina medarbetare (Bruzelius & Skärvad, 2017).

2.1.5.2 Organisationskultur

Vidare kan det vara av intresse att uppmärksamma de teorier som kom på 1970-talet med influenser från japan och dess organisationskultur. Medan västerländska företagare förordade strategier, strukturer och system, så betonade österländska företagare företagetets kultur, dess övergripande idé och exklusivitet. Organisationskultur har att göra med de gemensamma föreställningar, värderingar, normer och beteendemönster som medarbetarna i organisationen har eller hur medarbetarna kommunicerar med varandra. Det har konstaterats att framgångsrika organisationer ofta har starka kulturer (Bruzelius & Skärvad, 2017). Här har bland annat Hjärne och Säljö (2013) belyst frågan då de studerat och analyserat elevhälsoteamsmöten i sin bok *Att platsa i en skola för alla*. Här framkommer att elevhälsoteamen utvecklar en samtalskultur kring och i den egna organisationen. En samtalskultur som ofta fokuserar på individen och främst präglas av elevens problem, förmågor och ageranden.

2.1.5.3 Teambaserade organisationer

Sista organisationsteorin som bedöms vara av intresse för elevhälsoteamets arbete är den teambaserade organisationen. Bruzelius och Skärvad (2017) definierar team som en grupp med kompletterande kompetenser, som har ett gemensamt mål som de samarbetar emot, för att uppnå. Det var i början av 1900-talet som tanken kring självständiga och i viss mån självstyrande grupper kom fram. Tanken var att teamet eller arbetslaget skulle ta eget ansvar för arbetet och dess utveckling och att chefens uppgift blev mer av att stödja och skapa en miljö där medarbetarna känner delaktighet och har möjlighet att ta ansvar (Svedberg, 2007).

Denna organisationsform, som under senare år haft ett rejält uppsving, ses som en möjlighet att lösa svårigheter och komplexa problemställningar (Bruzelius & Skärvad, 2017). Lindkvist et al., (2014) menar att det är de olika kompetenserna som skapar ett effektivt team och att ett team fungerar väl när dessa olikheter tas tillvara och värdesätts av medlemmarna.

2.1.6 Sammanfattning

Detta avsnitt har redogjort för den klassiska organisationsteorin som bröt fram i samband med den industriella revolutionen under 1800-talet. Hur den präglades av rationalisering, mänskliga resurser, administration, makt och auktoritet. Likaså har organisationslärans utveckling under 1900-talet belysts varav några organisationsteorier har lyfts fram, såsom ledarskapsteorier organisationskultur och team.

Flera av dessa teorier som växte fram under 1800- och 1900-talet är av intresse och kan kopplas till elevhälsoarbetets organisation och för denna studies frågeställning om hur skolor väljer att organisera sitt elevhälsoarbete. Dessa teorier har definierats och förklarats för att sätta studien i ett organisationsteoretiskt sammanhang och studiens resultat kommer att tolkas i ljuset av dessa teorier då skolan är en organisation och dess struktur påverkar arbetet i praktiken.

2.2 Skolan som organisation

Ovan har organisationen och teorier kring dem lyfts och diskuterats. Skolan är en verksamhet och kan organiseras på olika sätt. I detta avsnitt kommer just skolan som organisation diskuteras i ljuset av tidigare forskning i ämnet.

2.2.1 Frirummet

Berg (2003) har studerat skolan som institution samt som organisation och beskriver vikten av att identifiera och arbeta med skolans organisation i syfte att hitta det *frirum* som finns mellan inre och yttre gränser. Berg menar att för att kunna forma ett arbete som främjar elevernas bästa bör de yttre- och inre gränserna identifieras och erövrats. Arbete skall gå ut på att förändra det traditionella arbetet i stort. Dock behöver det arbetet befinna sig mellan de gränser som samhället och staten skapat, de yttre gränserna och de inre gränserna som återfinns på varje skola som kan bestå av kultur och lokala förutsättningar.

Beach & Dovemark (2011) har studerat införandet av reformer i skolan och dess effekter och menar att riktlinjer och reformer som enbart kommer ovanifrån inte alltid har den effekt som förväntas då den inte per automatik bli en del av den verksamhet som den skall förändra. Även de visar på att kulturer och subkulturer påverkar resultatet av genomförandet och för att förändringsarbetet skall etableras i verksamheten behöver det ta tid (Beach & Dovermark, 2011).

Denna studie och dess uppdrag befinner sig just där i frirummet att organisera ett arbete mellan tydliga ramar utifrån och skolans inre ramar och förutsättningar. Berg menar att det är just i detta frirum som skolan kan hitta den form av organisation och arbetsform som kan främja elevens lärande men att detta kräver att även den inre organisationen identifieras och analyseras. Ofta är organisationen väl medveten om de yttre gränserna men inte de inre vilket gör att förändringen inte kan genomföras då man inte ser hela bilden av vad gränserna är (Berg, 2003).

När det gäller elevhälsans arbete finns det ett ramverk gällande de yttre gränserna men de är inte exakt definierade för hur arbetet konkret skall gå till. Detta gör att varje skola, om inte kommunala riktlinjer finns, är fria att utforma sin egen organisation för EHT:s arbete. Rektor är ansvarig för sin organisation och elevhälsoarbetet och får här ett stort mandat att forma och delegera arbete men styrs även av (Skolverket, 2014a) den budget och de externa stödfunktioner som tilldelats skolan men även till stor del av skolans inre gränser.

2.2.2 Olika skolor har olika förutsättningar

Skolor har vissa gränser gemensamma men andra specifika. Blossing et al. menar att det finns olika kulturer och förutsättningar på olika skolor och har i en studie valt att försöka definiera sex typskolor att förhålla sig till. Dessa typskolor kan vara till hjälp i att få syn på sin egen skolas yttre- och inre gränser och relatera till dem i sitt organisations- och förändringsarbete (Blossing et al., 2012). Hur organisationen skall se ut är således beroende av vilka förutsättningar skolan har.

De typskolor som Blossing et al. identifierat i studien är; *den idéstyrda skolan, den planstyrda skolan, den modellstyrda skolan, den problemstyrda skolan, den professionsstyrda skolan samt den arbetslagsstyrda skolan*. Det finns likheter och skillnader mellan samtliga av de sex skoltyper som Blossing et al. beskriver. Bland annat beskrivs ledningens roll som mycket central men främst då hur skolans arbete är organiserad. Den organisation som skolan vilar på bör stödja det mål som skolan har. Om skolan är en viss typ och fungerar i ett visst sammanhang, bör strukturerna stödja detta annars arbetar de mot varandra. Som exempel kan nämnas att det blir problematiskt att genomföra en hierarkiskt styrd organisation i en skola som tidigare byggt på en platt organisation, konsensus och medbestämmande. Detta gäller även om skolan vill genomföra ett förändringsarbete då måste gränserna och formerna för arbete, samarbete och organisation identifieras (Blossing et al., 2012; Berg, 2003).

Kanske kan denna diskrepans förklara att många kommuner och skolor enligt SKL: rapport omorganiserar EHT: arbete och skapar otrygghet hos personal (SKL, 2018). Är organisationen främjande för just den skolpraktik och de yttre och inre gränser som gäller för den aktuella skolan? Kanske finns en idé mot var skolan skall göra men inte en organisation för EHT:s arbete som stödjer den och som fungerar på just den skolans yttre och inre gränser.

Även om skolan får syn på detta och genomför en förändring som använder sig av frirummet kan det ändå vara så att själva arbetet inte ger förväntat resultat. Detta kan bero på att organisationsförändringen kan ha skett på fel nivå i organisationen eller inte varit tillräckligt förankrad i den reella verksamheten och verkligheten eller som Hans-Åke Scherp menar inte satts i sammanhang med ett lärande i hela organisationen (Scherp, 2013).

2.2.3 Arbetsorganisation, utvecklingsorganisation och helhetsidé

Scherp beskriver skolan som en organisation med flera bottnar och uppdrag. Han menar att skolans organisation måste diskuteras i relation till lärande och delar upp organisationen i arbetsorganisation och utvecklingsorganisation och lyfter vikten av att en skola har en helhetsidé som genomsyrar hela verksamheten (Scherp, 2013). Således behöver hela organisationen och dess reella verksamhet arbeta mot samma väldefinierade mål och ha en utvecklingsorganisation och en arbetsorganisation som stöttar upp varandra.

Rent konkret menar Scherp att organisering av skolan, dess arbete och utveckling handlar om att undanröja hinder för skolutveckling genom att identifiera i vilken organisationstyp hindren

uppstår och förändra dem (Scherp, 2013). Specialpedagogen och EHT skall befinna sig i både utvecklingsorganisation och arbetsorganisationen och arbeta för skolans helhetsidé. Vad innebär då dessa begrepp?

Med helhetsidé menar Scherp (2013) den idé skolan har för sitt totala arbete. Helhetsidén är en vision, en verksamhetsidé. Har kanske skolan ett speciellt uttalat fokus som den arbetar efter eller styrs den av vissa vinstintressen? Helhetsidéen påverkar hela verksamhetens vardag och om de står i kontrast till varandra kan den inte uppstå. Det vill säga om personalen arbetar mot ett mål som kanske är ordning och reda i klassrummet och organiserar undervisning med enskilt arbete och möblerar klassrummet med bänkar som står ensamma på rad. Skolan i sin tur har en helhetsidé som är kamratlärande vilket utgår från ett möblerat klassrum för samarbete och uppgifter som främjar det. I detta fall faller hela skolans helhetsidé och ingen når framgång i sina mål. Scherp menar att helhetsidén är central och behöver vara förankrad men att den måste backas upp av en arbetsorganisation och en utvecklingsorganisation som främjar den.

Arbetsorganisationens främsta uppgift är att skydda och bevara grundstrukturen för det pedagogiska arbetet. Här befinner sig frågor som organisering av schema, möblering av klassrum, arbetslag, lokal timplan. Beslut tas kring göranden. Här upptäcks problem och åtgärdas så att allt kan gå tillbaka till det som anses som normalt. Kopplat till specialpedagogens profession så kan det innebära att någon får F på ett prov. En insats görs, tex speciallärarstöd under en timme, eleven gör ett omprov och klarar provet. Klarar eleven inte omprovet testas samma åtgärd igen. I arbetsorganisationen finns ingen plats för att bryta och förändra detta arbete utan detta sker i utvecklingsorganisationen (Scherp, 2013).

Utvecklingsorganisationen bygger på just utveckling. I denna organisation lyfts frågor kring: Var är vi? Vart ska vi? Hur gör vi samt hur blev det? I utvecklingsorganisationen identifieras brister och diskuteras ur ett utvecklingsfokus för att förstå läroprocesser i syfte att förändra dem. Sambandet mellan det som görs och det som uppnås (Scherp, 2013). Varför är det elever som får F om och om igen på prov? Hur kan vi organisera och utveckla vår verksamhet för att förhindra detta?

Enligt Scherp (2013) behöver alla personalgrupper, och då även EHT, vara representerade i samtliga delar av skolans organisering så att även EHT kan arbeta mot skolans helhetsidé och det är helt centralt att skolans olika strukturer och processer finns för att stötta varandra. Det måste även vara tydligt vilka frågor som tillhör vilken organisation men de behöver stå i nära relation till varandra för att en korrelation dem emellan skall fungera. Då de olika organisationerna och processerna blir isolerade från varandra skapar de inre gränser som motverkar ett framgångsrikt arbete (Scherp, 2013).

2.2.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan sägas att skolan är en organisation som till stor del styrs av yttre och inre ramar men att det finns frirum som skolan kan forma själva (Berg, 2003). Det gäller för skolans ledning att använda sig av detta frirum för att leda verksamheten framåt mot skolans helhetsidé (Blossing, 2012; Scherp, 2013) men att etablering av förändring tar tid (Beach & Dovemark, 2011). Om organisationen inte är en del av skolans helhetsidé arbetar den *mot* och inte *för* det övergripande målet. Det är även viktigt att det finns både en arbetsorganisation och en utvecklingsorganisation som stöttar och arbetar med varandra (Scherp, 2013). EHT:s organisation är en del av skolans organisation dess yttre och inre ramar diskuteras nedan.

2.3 Elevhälsan som organisation

Ovan har olika organisationsteorier och tidigare forskning kring skolan som organisation lyfts och diskuterats allt för att sätta EHT:s organisation i ett större sammanhang. Under denna rubrik kommer tidigare forskning kring just elevhälsan som organisation lyftas men först förklaras begreppet elevhälsa och specialpedagogens roll i elevhälsan.

2.3.1 Elevhälsans och specialpedagogens roll

Elevhälsa är ett begrepp som används om det hälsoarbete som ska genomsyra hela skolans arbetssätt, hälsa och lärande ska gå hand i hand (Hylander & Guvå, 2017). Dock när skollagen talar om elevhälsan i bestämd form lyfts de kompetenser fram som ska finnas tillgänglig för skolan och som ibland utgörs av ett elevhälsoteam (EHT) på skolan eller som ett centralt team för en kommuns skolor (Skolverket, 2014a). De kompetenser som lagmässigt behöver finnas inom skolans elevhälsa är specialpedagogiska, medicinska, psykologiska och psykosociala. Arbetet skall ske i tvärprofessionella team (Skolverket, 2014a). Rektor är ansvarig för elevhälsoarbetet men kan delegera vissa uppgifter men aldrig ansvaret (Skolverket, 2018).

Formen för elevhälsans arbete är inte definierat enligt lag förutom att ovanstående kompetenser ska ingå, vilket medför att kommuner och/eller skolor behöver forma sin egen elevhälsas arbete. Det är vanligt att formerna för elevhälsans arbete ofta omorganiseras (SKL, 2018). Många skolor organiserar arbetet i form av bland annat ett elevhälsoteam där en specialpedagog ingår (Löfberg, 2018).

Göransson, Lindqvist, Klang, Magnusson & Nilholm (2015) menar att de professionsspecifika arbetsuppgifter specialpedagogen har är: konsultation och rådgivning av lärarlag; samverkan med skolledning; samverkan externt; individuell undervisning; samverkan med vårdnadshavare; samverkan med elevhälsan; utredningar, åtgärdsprogram och dokumentation.

Specialpedagogen kan liknas med en rådgivande, samverkande och undervisande mångsysslare (Göransson et al., 2015) och dess arbete och uppgifter påverkas starkt av hur elevhälsan är organiserad men även av hur skolledningens elevsyn och syn på elever i behov av särskilt stöd (Gerrbo, 2012). Specialpedagogen är ofta deltagande då elevers behov av extra anpassningar och särskilt stöd skall utredas och ansvarar även för stor del av den dokumentation som kommer till följd av dessa utredningar. Det finns ett dokumentationskrav med ingen direkt reglering kring hur detta skall gå till (Skolverket, 2014b).

Det finns alltså definierat vilka professioner som skall ingå i EHT och vad de skall ha för mål med sitt arbete (Skolverket, 2014a). Specialpedagogens arbete är även det till viss del identifierat men det finns en del som skolan kan tolka själva i hur de skall organisera sitt arbete (Göransson et al., 2015). Detta borde medföra att organisationen ser olika ut på skolorna. I nästa avsnitt tas tidigare forskning kring organisering av EHT:s arbete upp i syfte att ringa in studiens kunskapsområde.

2.3.2 Forskning kring elevhälsans organisation

I FOG-Rapporten 70/2011 konstaterar Hylander att det saknas forskning kring elevhälsan, med några få undantag (Hylander, 2011). Hjärne menar att elevhälsan har en central roll i skolan men forskningen kring dess arbete och arbetets konsekvenser är mycket bristfällig i Sverige och att den forskning som finns till stor del bedrivits innan den nya skollagen

implementerades år 2011 (Hjärne, 2018). Nedan redogörs för ett urval av den forskning som dock gjorts men för att få en översikt lyfts först SKL:s rapport *Nuläge och utmaningar i elevhälsan* från 2018 som visar på att organisationen av EHT:s arbete varierar stort.

2.3.2.1 Elevhälsans organisering

Enligt SKL:s rapport finns alltså ingen enhetlig form för organisering av elevhälsan och ingen metod framhålls som bättre eller sämre än någon annan. Även hur kommunerna har organiserat vilka som äger de olika professionerna varierar och i vilken grad skolorna har tillgång till de olika professionerna. Ibland är de anställda lokalt och ibland centralt (SKL, 2018). Rapporten visar även på att rektorerna har svårt att likställa kvaliteten och likvärdigheten mellan skolor och att det finns en diskrepans mellan lagens krav och skolans möjlighet att uppfylla dem. Detta beror bland annat på olika skolors möjlighet att rekrytera olika professioner men även på rektors ledarskap och de lokala behoven. Missnöjet med kommunens organisation av elevhälsan ligger högt sedan 2015 på en procent över 70% (SKL, 2018). Hur visar då forskningen att det ser ut på de olika skolorna?

Bland annat har Backlund skrivit en doktorsavhandling *Elevvård i grundskolan: Resurser, organisering och praktik* (2007). Avhandlingen är inte bara inriktad på organisationen utan avhandlar även elevhälsans yrkesgrupper och resurser. Backlund har tittat på EHT:s arbete på två skolor. Avhandlingen visar på att det fanns en institutionell likriktning inom elevhälsans organisation. Båda skolorna hade veckovisa möten och forum för EHT att träffa övrig personal och samverka med dem. Det fanns även en struktur för ärendegången med till exempel en blankett som skulle fyllas i men strukturen följdes sällan (Backlund, 2007). Skolans resurser och omgivande förutsättningar hade stor påverkan på elevhälsans arbete och Backlund visar även på att EHT:s arbete och den resterande verksamheten inte alltid var i positiv relation till varandra (Backlund, 2007).

2.3.2.2 Vikten av samarbete

Vikten av samarbete mellan EHT och lärarna lyfts även i boken *Elevhälsa som främjar lärande* av Hylander och Guvå (2017) men inga exempel ges på strukturer som skulle kunna främja ett sådant samarbete utan det konstateras bara att lärare idag oftare är med på elevhälsans möte än tidigare. Likaså lyfter boken att rektorn är ansvarig för elevhälsan och att elevhälsans organisering varierar i olika delar i Sverige (Hylander & Guvå, 2017).

Johansson Galmer (2017) har genomfört en enkätundersökning bland lärare som precis som Backlunds (2007) samt Hylander & Guvås (2017) studier visar på att tillgängligheten till elevhälsan är viktig för lärarna när det gäller relationen dem emellan. Johanssons studie visar även att lärarna främst förväntar sig att elevhälsan praktiskt skall hjälpa till och arbeta åtgärdande i enskilda elevärenden och inte i första hand arbeta hälsofrämjande och förebyggande (Johansson Galmer, 2017).

Möjligheten för elevhälsan att arbeta just hälsofrämjande och förebyggande är något som Larsliden (2018), i en fallstudie, studerat och menar att den möjligheten är till stor del avhängigt av ledningens delaktighet under hela processen. Rektor hade, i Larslidens studie, en viktig roll i att skapa tydliga mål, kommunicera dessa mål och driva utvecklingsarbetet framåt över tid men även se till att den etablerade verksamhetsförändringen fortsatt fungerade. Studien visar även på vikten av tydliga strukturer för tillvägagångsätt och för samarbete med lärarna (Larsliden, 2018). Hur detta arbete skall organiseras beskrivs dock inte i någon av studierna utan bara vikten av den är välorganiserad.

2.3.2.3 Tvärprofessionella team

Inte heller Specialpedagogiska skolmyndighetens (SPSM):s antologi *Elevhälsoarbete under utveckling - en antologi* (Löfberg, 2018) erbjuder ett tydligt förslag på en organisation. Antologin tar sin utgångspunkt i den nätbaserade kursen *Att höja skolans elevhälsokompetens – ett processarbete för likvärdig utbildning* som SPSM erbjuder. Antologin bygger på flera författares texter men ger sammantagen en bild av att genom att samverka i professionella team så kan elevhälsan ändra sitt sätt att arbeta till ett mer salutogent förhållningssätt. Dock ges inga konkreta förslag på hur detta arbete skall organiseras. Detta verkar vara upp till varje skola att fundera kring och själva skapa i enlighet med det frirum som Berg (2003) beskriver.

I en studie av Hjärne och Säljö (2014) studeras de tvärprofessionella team som EHT skall bestå av, och SPSM förespråkar enligt ovan, arbetar och vad konsekvensen av dessa samarbeten blir. De kommer fram till att även då en tvärvetenskaplig kompetens finns så förekommer inte tillräckligt med forum för att dessa skall kunna, till fullo, komma till sin rätt utan diskussionen hamnar ofta på elevärenden där eleven blir bärare av problemet istället för lärmiljön. Det räcker alltså inte med att EHT innehåller ett tvärprofessionellt team utan det är viktigt hur denna kompetens tas till vara (Hjärne & Säljö, 2014).

Den svenska skolan kan enligt Hjärne (2016) beskrivas som resultatstyrd. Skolans lokala ledning och dess syn på elever i behov av stöd har mycket stor påverkan på hur elevernas skoldag ser ut, EHT:s arbete är ett av rektors verktyg för att nå verksamhetens mål vilket medför att olika svenska elever får olika typer av stöd med olika fokus beroende på hur EHT är organiserat (Hjärne, 2016). Även om EHT innehåller olika professioner behöver detta inte automatiskt leda till ökad kvalitet utan professionerna behöver verka i en fördelaktig organisation som främjar de processer som skall främjas (Hjärne & Säljö, 2014; Hjärne, 2016).

2.3.3 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan sägas elevhälsans arbete skall bestå av olika professioner och genomsyra hela skolans verksamhet (Skolverket, 2014a). Specialpedagogen har en viktig roll i detta arbete (Gerrbo, 2012). Det finns dock inte mycket forskat kring EHT:s organisation men den forskning som finns visar på att det är stor variation mellan skolor och kommuner på hur arbetet är organiserat (SKL, 2018). Ledningens styrning, de ramar som finns samt relationen mellan EHT och övriga skolan är avgörande för arbetets kvalitet (Hylander & Guvå, 2017; Backlund, 2007) men även hur samarbetet med övrig personal på skolan fungerar (Johansson Galmer, 2017; Larsliden, 2018). Det räcker inte med att det finns ett tvärvetenskapligt team utan kvaliteten kommer ifrån hur de samarbetar och hur deras arbete är organiserat (Hjärne & Säljö, 2014; Löfberg, 2018).

2.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan det konstateras att några av de klassiska organisationsteorierna kan med fördel kopplas till elevhälsans arbete. Ändå är förmodligen senare teorier kring ledarskap, organisationskultur och teambaserade organisationsteorier mer relevanta och av intresse för elevhälsoteamets arbete liksom för denna studie.

Tyvärr finns det inte så mycket forskning på EHT:s organisation. Den forskning som gjorts visar på att EHT:s organisation varierar stort från skola till skola och att organisationen bland annat beror på de förutsättningar skolan har samt hur den leds.

Organisationen av EHT:s arbete kan dock sättas i relation till den forskning som finns kring skolans organisation som visar på vikten av att organisationen av arbetet är direkt kopplat till verksamhetens verkliga syfte och mål. Berg (2003) visar på att skolan kan agera på så kallade *frirum* som befinner sig mellan yttre och inre gränser. Skolan kan här själv hitta sin egen organisation vilket verkar vara fallet med EHT:s organisering.

Blossing et al. (2012) visar på att olika skolor har olika förutsättningar och bör organisera sitt arbete efter dessa vilket även det verkar vara fallet med EHT:s organisation där både Backlund (2007) samt Löfberg (2018) lyfter att EHT:s organisering är avhängigt att omgivande omständigheter. Detta i likhet med Scherps (2013) diskussion kring att skolans organisation beror på dess ledning och styrning.

All verksamhet bygger på en organisation och dess organisation påverkar i stor grad den verksamhet som den befinner sig i (Svedberg, 2007) skolan är inget undantag (Scherp, 2013). Elevhälsans organisation befinner sig dessutom i ett frirum vilket erbjuder skolan en möjlighet att själva definiera och organisera dess arbete. Denna studie ämnar belysa hur olika skolor valt att använda sig av detta frirum.

3 Metod

I detta kapitel beskrivs i vilken forskningsansats studien tar avstamp, vilka avgränsningar som gjorts, vilken konkret metod som används, dess urval, dess generaliserbarhet samt vilka etiska överväganden som gjorts.

3.1 Kvalitativ ansats och intervju

Denna studie tar sin ansats i den kvalitativa forskningsintervjun. Kvalitativ i den betydelsen att studien inte fokuserar på siffror och kvantiteter utan fokus ligger på informanternas livsvärld, deras förståelse och uppfattning om vardagliga, kulturella och situerade livsaspekter (Kvale & Brinkmann, 2009). Specifikt i denna studie ligger fokus på informanternas uppfattning om sin elevhälsoorganisation. Det är av vikt att betona då inga observationer har gjorts. Hur det faktiskt ser ut på de olika skolorna framkommer inte i studien, utan den återger endast respondenternas bild av elevhälsoorganisationen.

Den valda metoden har kritiserats för att vara alltför subjektiv då kunskapen vilar på forskarens förståelse och tolkning av intervjun. Likaså menar kritiker att det är svårt att vara sig generalisera resultatet då urvalet är begränsat eller att replikera undersökningen då en intervju aldrig blir detsamma om den görs om (Bryman, 2018). Väl medveten om dessa svagheter när det gäller subjektiviteten och problematiken kring generaliserbarheten, bedöms denna metod ändå vara den mest relevanta utifrån denna studies syfte och frågeställning.

Kvale och Brinkmann (2009) talar om intervjun som ett hantverk och att det är en konst att intervjua. En väl utförd intervju är ett hantverk som det tar tid att lära sig, då kunskapen ska konstrueras i samtalet, i interaktionen mellan intervjuare och intervjuade. Att vara en erfaren intervjuare handlar inte bara om att ställa rätt frågor utan också om att i intervjusituationen visa känslighet och flexibilitet. För att främja detta utgår denna studie från en semistrukturerad intervju. Bryman (2018) menar att i en semistrukturerad intervju står olika teman i fokus och att frågorna inte nödvändigtvis behöver komma i den ordning såsom de står i samtalsguiden (se bilaga 1). Författarna har använt stor frihet i utformningen av intervjun och ställt frågorna i den ordning som de upplevt riktigt. Likaså har de varit fria att ibland använt sig av frågor som inte funnits med i guiden. Samtalsguiden har således varit mer av ett stöd när intervjuerna gjorts.

Metoden syftar till att få en djupare bild av hur elevhälsoorganisationens arbete kan vara organiserat med fokus på, professioner, arbetsgång, flöde, koppling och återkoppling till verksamheten. Dessa görs i syfte att ge en tydligare bild av organisationen.

3.2 Urval och genomförande

Enligt Bryman (2018) så har de flesta kvalitativa undersökningar ett målinriktat urval av något slag, så även denna studie. Målet var personer som var ansvariga för elevhälsoorganisationen och dess organisation. Därefter gjordes av ett bekvämlighetsurval (Kvale, 1997), genom kontakter och utifrån de geografiska områden där studiens författare är stationerade, likaså genom skolor som var av intresse för studien. Skolorna kontaktades mailledes där den eller de som är ansvariga för elevhälsan efterfrågades som respondenter. Detta medförde att det ibland var en och ibland två personer som intervjuades beroende på vilka som var ansvariga för elevhälsan på de aktuella skolorna. Vilka dess var redovisas i beskrivning av skolorna.

Innan intervjuerna genomfördes gjordes en pilotstudie vars syfte var att se om de frågor som hade utarbetats i samtalsguiden (se bilaga 1), var av en sådan kvalitet att de svarade på uppsatsens frågeställningar. Efter pilotstudien gjordes vissa justeringar i frågeguiden, som därefter användes vid intervjuerna. Båda författarna ledde intervjun i pilotstudien, vilket även initialt var planen för de resterande intervjuerna, med på grund av praktiska skäl delades intervjuerna upp mellan författarna och endast en av oss deltog per intervju. Den ena författaren genomförde tre intervjuer och den andra författaren genomförde två intervjuer.

Tre intervjuer har genomförts på de skolor där respondenterna har verkat. Två intervjuer har genomförts på andra platser, då på sådan plats där de intervjuade känt sig bekväma och trygga och som de har fått välja. Intervjuerna har gjorts med den person eller de personer som är ansvarig för elevhälsoteamets arbete på ett antal högstadieskolor. Detta har varit rektor, biträdande rektor och/eller specialpedagogen. I två intervjuer var det en respondent i de resterande var det två respondenter. Intervjuerna har spelats in, ofta med hjälp av mobiltelefonens inspelningsfunktion, och sedan transkriberats. Vid ett tillfälle har dikteringsfunktionen på telefonen använts vid intervjun. Inga obehöriga har haft tillgång till materialet. Efter transkribering har ljudfilerna raderats.

Respondenterna kommer från skolor som varierar i elevantal och upptagningsområde men har gemensamt att de undervisar högstadieelever. I texten har skolorna tilldelats och benämnts med ett fingerat namn. Nedan följer en kort beskrivning av skolorna och även vem eller vilka som intervjuats anges.

Annaskolan är en högstadieskola med ca 420 elever i årskurs 7-9 med ett blandat socioekonomiskt upptagningsområde i en mindre svensk kommun. De som intervjuades är rektorn samt en av specialpedagogerna på skolan.

Beataskolan är en 4-9 skola med ca 1100 elever med hälften av elever i årskurs 7-9. Skolan är en innerstadsskola i en storstad med upptagningsområde hela Sverige. Den som intervjuats är biträdande rektor med ansvar för elevhälsan.

Ceciliaskolan är en skola med ca 380 elever i åk 7-9. Upptagningsområdet är innerstad i en större svensk stad. De som intervjuades är specialpedagogen samt den biträdande rektorn på skolan.

Dianaskolan är en 7-9 skola med ca 500 elever och har ett blandat upptagningsområde. Från "miljonprogram" till villaområde i en svensk storstad. Den som intervjuades arbetar som samordnare för elevhälsan.

Evaskolan är en 7-9 skola med ca 200 elever. Den är en byskola på den svenska landsbygden med upptagningsområde från tätort till landsbygd. De som intervjuades är specialpedagogen samt rektorn på skolan.

Av sju skolor som kontaktades genomfördes fem intervjuer. Endast en skola valde att avböja intervju och en intervju blev inte av på grund av praktiska skäl. Det gick helt enkelt inte att få till en tid inom studiens tidsramar. Ett missöde med ljudfilen vid en intervju gjorde att den inte kunde transkriberas i dess fullhet utan fick delvis rekonstrueras genom textutskrift och ytterligare samtal med respondenterna på skolan.

3.3 Analys av materialet

Fangen menar att betydelsen av alla handlingar och yttranden måste se utifrån det sammanhang de förekommer i och att för att förstå sammanhanget behöver forskaren delvis vara en del av det (Fangen, 2005). Författarna till denna studie är själva aktiva i organiseringen av elevhälsan på sina respektive skolor och är på så sätt en del av det sammanhang som skall tolkas. Materialet bearbetats därmed med hjälp av författarnas egna förförståelse vilken kan ses som en tillgång för tolkningen (Stukat, 2009). Kritik kan lyftas mot att tolkningen då blir subjektiv och svår att generalisera, men Stukat (2009) menar att detta inte behöver vara fallet om den som tolkar är medveten om sin egen del i tolkningen och är ärlig med den. Då denna studie inte ämnar vara generaliserande utan beskrivande bedömer författarna metoden som relevant för studien.

Data från intervjuerna har därmed analyserats genom att studiens båda författare i detalj gått igenom allt material tillsammans och sorterat svaren med syfte att urskilja teman och återkommande svar men även identifiera skillnader i svaren. Efter sorteringen har materialet igen diskuterats och analyserats i syfte att synliggöra och klargöra studiens frågeställningar.

Analysen följer till viss del Kvaales (1997) sex steg för analys.

- Steg 1: Respondenten beskriver sin livsvärld och uppfattning under intervjun.
- Steg 2: Respondenten gör kopplingar och analyser av sin berättelse.
- Steg 3: Den som intervjuar tolkar och sammanfattar respondentens berättelse i syfte att få klarhet och ger då respondenten möjlighet att omformulera sig.
- Steg 4: Intervjuerna går återigen igenom och svaren struktureras. Detta gjordes av båda författarna samtidigt i två omgångar. *Ad hoc metoden* användes för att se mönster, skillnader och samband.
- Steg 5: Innebär möjligheten till ny intervju vilket inträffade vid ett tillfälle då inspelningen av intervjun förstördes och respondenten behövde höras igen.
- Steg 6: Innebär att intervjupersonerna ändrar sin utsaga efter intervjun vilket inte inträffade i denna studie. (Kvale, 1997).

Följande teman uppmärksammades i analysen och resultatredovisningen är sorterad efter dessa teman:

- Orsak till vald organisation
- Ledning
- Professioner
- Möten och forum
- Ärendegång
- Hälsöfrämjande och förebyggande
- Dokumentation

Således har ett tematiskt analysförfarande används där frågeställningarna har styrts vilka teman som uppmärksammast. Dock har temana, *ledning, hälsöfrämjande och förebyggande och dokumentation* varit ett resultat av vad informanterna har betonat i intervjuerna.

3.4 Avgränsningar och generaliserbarhet

Skolan innefattar olika skolformer med olika regelverk och traditioner. Följaktligen gjordes en begränsning till grundskolan med fokus på högstadiet av ovanstående anledning. Då studiens författare båda arbetar som specialpedagoger, med ansvar för organisering av

elevhälsoarbetet, finns en egen bild att förhålla sig till gällande tolkning. Därför valdes de egna verksamheterna bort eftersom det är mycket svårt eller rent av omöjligt att förhålla sig objektiv till den. Om den egna verksamheten hade varit involverad hade det varit lämpligt att utgå från ett annat forskningsfält, exempelvis aktionsforskning eller deltagande observationer (Bryman, 2018; Fangen, 2005).

Studien begränsades likaså i omfattning då den från början var tänkt att även innefatta enkätintervjuer. Detta gjordes då underlaget bedömdes bli för stort och tidskrävande för denna studies omfång och därvid hinna med genomförandet och analyseringen. Härav kom studien att begränsas till fem intervjuer.

Studien är inte generaliserbar då den omfattar endast fem skolor av Sveriges omkring 3900 skolenheter. Det kan visserligen finnas generella drag hos dessa skolor men det har aldrig varit studiens syfte att synliggöra EHT:s organisation på Sveriges samtliga skolor. Däremot att synliggöra elevhälsoteamets organisation på de fem skolor som intervjuats.

3.5 Etiska överväganden

Enligt Vetenskapsrådet (2018) är det fyra principer som man bör ta hänsyn till vid all humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. I korthet handlar informationskravet och samtyckeskravet om att ge information till uppgiftslämnarna om syftet med projektet och vilken roll informanten har i studien (Stukát, 2009). Därför inleddes intervjuerna med en kort introduktion om uppsatsens syfte och hur informanternas information skulle användas. Likaledes upplystes respondenterna om att medverkanen är helt frivilligt och vilka risker eller fördelar som kan vara förenligt med deltagandet. Samtliga deltagarna visade en stor glädje i att medverka i studien och gav sitt samtycke till att delta.

När det gäller konfidentialitetskravet så har studiens författare anonymiserat skolorna, gett dem fiktiva namn och inte heller namngivit informanterna. Trots detta kan det finnas en risk att det går att förstå vilka skolor det handlar om och därmed också vilka informanterna är. Dock har författarna fått den uppfattningen att vare sig skolorna eller informanterna sett det som ett krav att konfidentialitet behöver råda. De medverkande har snarare velat att deras skolor skulle synas och att de själva inte nödvändigtvis behövde anonymiseras. Emellertid har studien anonymiserats då det inte har funnits något syfte med att uppge skolornas och informanternas namn.

Det sista kravet, nyttjandekravet handlar om att deltagarna har rätt att bestämma över hur länge de vill delta i studien och kan avbryta sitt deltagande när de så önskar (Vetenskapsrådet, 2018). Detta har dock inte varit något problem då ingen av informanterna har velat avbryta sin medverkan i studien.

Ytterligare ett etiskt problem som har beaktas är forskarens roll, särskilt vid etnografiska studier och intervjuer. Kvale och Brinkmann (2009) framhåller forskarens integritet, hederlighet och rättträdighet i samband med intervjuer, då det delvis är genom forskaren själv som kunskapen erhålls. Medvetenheten om sin egen roll vid forskningen är viktig eftersom forskaren är delaktig i den process där kunskap skapas. Vänskap, empati och relation till informanten kan påverka resultat. Väl medvetna om att vår egen förförståelse och person kan påverka den miljö vi vill undersöka, har detta funnits med i medvetandet under intervjuerna och analyserna.

3.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis har denna studie tagit sin ansats i kvalitativa intervjuer som metod. En metod som bedömdes vara relevant för studiens syfte, att återge hur respondenterna ser på den egna elevhälsoteamets organisation. Urvalet av skolor har mestadels skett genom kontakter i de områden där studiens författare är bosatta, med ett undantag. Begränsningar har skett till fem högstadieskolor och hänsyn har tagits till studiens författare jobbar som specialpedagoger och den förkunskap det innebär. Med denna metod i ryggen går vi härmed vidare och ser på det resultat studien visar.

4 Resultatredovisning och analys

De frågor som studien bygger på är

- Vilka professioner väljer skolorna att ha i sitt EHT?
- Hur ser EHT:s ärendegång ut?
- Hur och när sker samarbete och återkoppling till övrig personal på skolorna?
- Varför har skolorna valt att organisera EHT:s arbete på det sätt de gör?
- Vilka för- och nackdelar ser elevhälsoansvariga med sin organisation och vilka utvecklingsmöjligheter ser de?

Då empirin samlats in genom kvalitativa intervjuer och respondenternas svar gått i varandra och varit mycket fria i sin form har det blivit tydligt att alla frågor hänger ihop. I analysen har olika teman tagits fram för att synliggöra likheter och skillnader i respondenternas svar. Redovisningen av resultaten kommer därmed att följa de teman som analysen tagit fram istället för ovanstående frågeställningar. Syftet med detta är att ge rättvisa av den komplexa empirin som framkommit i intervjuerna. I vissa citat har språket korrigerats gällande talspråk som *dom* istället för *de* och *dem* och till exempel, *ah* och *åh* samt upprepningar tagits bort.

4.1 Orsak till vald organisation

På frågan “varför de valt att organisera EHT på det sätt som de gjort?” är det ingen av respondenterna som refererar till någon organisationsteori men samtliga respondenter refererar till de yttre ramar de har att förhålla sig till som styrdokument och kommunala föreskrifter. Nedan följer en kort redogörelse för hur skolorna, enligt respondenterna, valt att organisera EHT:s arbete.

De intervjuade på Annaskolan beskriver att de valt att organisera EHT utifrån skollagen:

Jag tänker vi organiserar utifrån skollagen som säger att vi ska ha de här kompetenserna i ett EHT. Och sen har vi förmånen här att kunna ha alla kompetenser, på plats. I stort sätt vi har ju till och med skolpsykolog med på varje EHT-möte varje vecka.

Hen menar vidare att de hela tiden gör finjusteringar och tittar på sin organisation för att effektivisera den ytterligare:

Jag tänker att det är så här vi har ju förstärkt en del under de åren som jag har varit här. Vi har mer, jag tror vi har 20 procent mer kurator än vad vi hade tidigare vi har numera ännu mer skolsköterskeuppdrag.

Annaskolans respondenter berättar vidare att de tagit inspiration från hur en annan skola organiserat sitt EHT när de organiserat sitt eget men har inte tagit till sig modellen helt utan integrerat den i sin egen kontext. Respondenterna är även tydliga med att skolan har fokus på elevhälsan och rektor uttrycker att “jag skulle vara mycket besviken om personalen inte skulle säga att vi har fokus på elevhälsa på denna skola.”

Respondenten från Beataskolan beskriver att deras organisation är resultatet av ett stort arbete som påbörjades redan 2012 då hen “skannade av” vad som fanns att ta till sig gällande elevhälsans organisation. Hen tittade även utomlands för att hitta en struktur som kunde passa på skolan då den har ”en unik struktur” med upptagningsområde hela Sverige. Organisationen har skapats under lång tid och är i ständig förändring. Respondenten på Betaskolan berättar om en stor skola som kräver en tydlig hierarki med tydliga strukturer som måste “hållas i och

hållas ut”. Om till exempel någon i EHT blir sjukskriven finns en risk att mycket faller då osäkerhet uppstår:

[...] kort och gott skulle man kunna säga vi jobbar som ett, vi jobbar verkligen som ett team. Nu har det varit en liten, liten svacka för det har varit en del sjukskrivningar och så men vi började för, tiden går, vad kan det varit, [...] sex sju år sen nånting sådant där, att verkligen försöka vända trenden att jobba mer hälsofrämjande och förebyggande så redan då så gjorde vi så att vi inrättade en annan mötesform.

Ceciliaskolan såg även de ett behov av förändring och identifierade ett behov av att erbjuda lärarna någon form av rådgivande möten med elevhälsans olika professioner där syftet skulle vara “någon form av hjälp till självhjälp”, såsom en av respondenterna uttrycker sig. “Elevhälsodialogen”, som de valt att kalla tillfället då lärare kan boka in sig på ett möte med elevhälsoteamet inriktar sig på att lyfta ärenden som lärarna vill samråda kring. Syftet med att elevhälsans personal medverkar på lärarnas arbetslagsmöten varje vecka handlar om att vara en bra samtalspartner i arbetslagets elevhälsoarbete.

Dianaskolans respondent berättar, i sin tur, att organisationen av EHT bygger på tradition men även ett behov av ett forum för att arbeta gemensamt över professionsgränserna. Organisationen med en samordnare innebär att rektor avlastas i det dagliga arbetet vilket tidigare identifierats som ett behov. Dianaskolans EHT är enligt respondenten mycket personbundet och bygger på att de personer som finns i EHT är drivna och brinner för sitt uppdrag:

Just nu tycker jag att det funkar jättebra för att de människorna som sitter i EHT är väldigt drivna. De har stor, de har samma, delar samma syn på barn till exempel. De visar stor omsorg och stort ansvar för sitt arbete och då funkar det och jag tänker att det är en förutsättning i allt arbete med människor man måste vara sån för att det skall fungera.

Respondenterna från Evaskolan berättar att deras EHT:s organisation är resultatet av ett långtgående förändringsarbete som initierats av att det fanns ett glapp mellan EHT och resterande skola som behövdes överbryggas och en ny struktur skapades. Det tidigare arbetet beskrivs av specialpedagogen som:

Elevhälsa längre tillbaka kan både rektor och jag svara på då vi hade våra lärartjänster. Det har väl aldrig varit riktigt... elevhälsa, det var några som satt inne och träffades i nån liten grupp för inbördes beundran.

Evaskolans rektor fortsätter:

Ja, vi vet inte riktigt vad de gjorde i elevvårdsteamet men det var väldigt viktigt att man inte störde, kommer jag ihåg.

Den nuvarande strukturen beskriver de som en del av en helhet i skolans verksamhet som styrs tydligt av skolledningens vision för skolan.

Rektorn på Evaskolan menar även att deras sätt att organisera EHT där EHT inte skall vara en specialistkompetens utan en del av verksamheten är något som alla lärare behöver vara medvetna om när de börjar på skolan. Hela skolan har, enligt respondenterna, ett “elevhälsofokus” och en kultur som genomsyrar verksamheten. Respondenterna menar även att strukturen och kulturen skall vara förankrad i själva verksamheten och inte personbunden.

I samtliga intervjuer kommer det fram att skolorna har byggt sin organisation på identifierade behov, skolans struktur, samt en tanke om skolans mål och riktning men att de även tagit inspiration från andra skolor. Dock har ingen av respondenterna berättat om att de medveten format en organisation som bygger på en viss organisationsteori eller organisationsform.

4.2 Ledning

Vem som leder elevhälsan är något som samtliga respondenter tidigt i intervjun väljer att definiera och diskutera. Frågan känns relevant och viktig för samtliga respondenter och lyfts därför här som ett eget tema.

Rektor är ansvarig för skolans elevhälsa och då även för EHT:s arbete men kan delegera vissa beslut och arbetsuppgifter vilket en del av skolorna har tagit fasta på (Skolverket, 2018). I samtalen förhåller sig respondenterna till rektors roll och reflekterar på varför vissa beslut delegerats och inte andra. Trots möjligheten till delegation är det rektor eller biträdande rektor som leder arbetet i EHT på samtliga skolor utom på Dianaskolan som istället har en samordnare som leder mötena och är spindeln i nätet för arbetet.

Anledningen till att Dianaskolan valt att ha en samordnare för elevhälsan berättar respondenten från Dianaskolan är att ”det blev för mycket för rektor att hinna med” och att en funktion som arbetade ”lite ovanifrån” behövdes för att komplettera och samordna de olika professionernas uppdrag. Detta innebär att rektor inte leder det dagliga arbetet utan har delegerat det till samordnaren och rektor finns enbart med för att skapa riktning och mål för arbetet och fatta formella beslut. Rektorn på Evaskolan är däremot mycket tydlig med att betona att rektor inte bara skall fatta beslut utan säger ”också i praktiken leder jag arbetet” och utvecklar att detta är fullt nödvändigt för att arbetet skall fungera annars blir det ett glapp mellan beslut och verklighet.

Rektorn på Annaskolan är även hen tydlig med att det är mycket viktigt att hen deltar aktivt i EHT:s arbete och menar att det finns ärenden som endast rektor kan hantera:

Jag vet inte om det egentligen är ett EHT-ärende men vi har ju hamnat i disciplinära åtgärder och då är ju absolut jag som måste va med och verkställa de besluten vi tar. Sen kan det ju handla om att vi behöver organisera om oss utifrån behoven och då är det ju mitt ansvar att se över det.

Glappet mellan beslut och verklighet är något som även respondenten på Beataskolan lyfter. Beataskolan har haft en samordnare för elevhälsan, med liknande uppdrag som på Dianaskolan, men har nu gått ifrån det och har istället skapat en tjänst som biträdande rektor med ansvar för elevhälsan:

Anledningen till att jag blev biträdande, kan man ta som ett sidospår, för att det märktes att det blev liksom ett steg hela tiden på vägen. Jag fick ta det till min biträdande som skulle förmedla sin version till ledningen och så skulle det tillbaka så hände, alltså det blev för långt steg däremellan. [...] och jag hade nog ganska mycket mandat alltså i med organisation och så men just den här kopplingen till både ekonomi och större beslut för det blir så synligt att. För mig är liksom, elevhälsa är ju egentligen hela skolans organisation [...]

Genom att samordnaren även fick funktion som biträdande rektor kortades beslutstiderna och beslutskedjan ner. Även på Ceciliaskolan leds arbetet av den biträdande rektorn.

4.3 Professioner

Det finns en stor medvetenhet hos respondenterna gällande vilka kompetenser som, enligt lag, måste finnas med i elevhälsan och respondenterna återkommer till dem i sin diskussion och ställer de professioner som finns i deras i EHT i relation till de lagstadgade kompetenserna. Specialpedagogen från Annaskolan uttrycker följande:

Vi har ju med alla professioner, på elev, våra elevhälsomöten kan man säga som vi har på tisdagar. Då är det skolpsykolog. Vi är två specialpedagoger, skolsköterska, rektor, biträdande rektor, kurator och SYV, så alla, vi har alla professioner representerade.

De professioner som finns med i samtliga EHT i studien är specialpedagog, kurator, skolsköterska, skolpsykolog samt någon form av ledningsfunktion som rektor eller biträdande rektor. De övriga professioner som finns med i EHT skiljes sig mycket mellan skolorna. Nedan återfinns en tabell som visar på vilka professioner som skolornas EHT innefattar. Tabellen följs sedan av en diskussion kring de olika professionernas del i EHT.

Tabell 1 visar professioner i de studerade skolornas EHT

	Annaskolan	Beataskolan	Ceciliaskolan	Dianaskolan	Evaskolan
Rektor	Leder arbetet		x	x	Leder arbetet
Biträdande rektor	x	Leder arbetet	Leder arbetet	x	
Samordnare elevhälsan				Leder arbetet	
Skolsköterska	x	x	x	x	x
Kurator	x	x	x	x	x
Specialpedagog	x	x	x	x	x
Skolpsykolog	x	x	x	x	x
Studie- och yrkesvägledare	x	x	x		x
Speciallärare		x		x	
Skolläkare		x			
Fritidsledare			x		
Fritidspedagog			x		x
Beteendevetare					x
Fysioterapeut					x

Skolpsykolog finns i samtliga EHT men i mycket varierande grad. På Beataskolan deltar skolpsykologen på 75% men på övriga är det mycket mer sällan. Beataskolans respondent säger att "jag vet att vi är lyckligt lottade med så mycket skolpsykolog men jag vill ha ännu mer."

Även studie- och yrkesvägledarens (SYV) deltagande varierar. Respondenten från Dianaskolan beskriver att de ser att det skulle gynna EHT:s arbete om SYV hade varit delaktig men att då SYV inte är anställd av skolan så kan SYV inte delta. Respondenten från Dianaskolan menar att "hur mycket SYV än vill delta så får hon inte för sin chef." De skolor som har med SYV i EHT lyfter vikten av SYV:s arbete och respondenten från Beataskolan berättar att:

Om det är någon som går i åttan och nian då är SYV den med mest kontakt, och då kan man ofta nå både barn och föräldrar på det sättet om framtiden och så. SYV kan i vissa ärenden vara den viktigaste personen.

Samordnaren på Dianaskolan och biträdande rektorn för elevhälsan på Beataskolan är från början specialpedagoger men det finns även ytterligare specialpedagoger med i de skolornas EHT. Förklaringen till det är enligt respondenterna att deras uppdrag skiljer sig åt. De menar att leda och samordna EHT:s arbete är ett uppdrag och specialpedagogens ett annat men att de upplevt det som värdefullt att ha specialpedagogisk kompetens i sitt nuvarande uppdrag. På en del av skolorna är speciallärare med på EHT och då med annat fokus än specialpedagogens. Speciallärarens uppdrag är antingen att representera en särskild undervisningsgrupp (SU-grupp) eller bidra med ett mer undervisningsfokuserat perspektiv då de har mer kontakt med elever i undervisning än vad specialpedagogen har. Samtliga skolor skiljer på specialpedagogens och speciallärarens roll i EHT.

På Ceciliaskolan är personal från fritids som fritidsledare och fritidspedagoger med i EHT vilket även gäller Evaskolan, men på Evaskolan har de valt att även innefatta en fysioterapeut och en beteendevetare i EHT. På frågan vad fysioterapeuten gör svarar rektorn på Evaskolan:

Han arbetar med elever som har problem med kost, dvs begynnande ätstörning och annat sånt. Och också förebyggande därför att träffa elever och prata med elever med helheten och kropp, själ och kost. Tillsammans så att säga. Elever som inte deltar i idrotten, de följer han upp bland annat och pratar friskvård, hälsa. Sen kan det ju vara någon speciell elev som kan få lite en till en råd också.

Respondenterna från Ceciliaskolan men framför allt respondenterna från Evaskolan beskriver EHT som en tydlig del av hela elevhälsan på skolan och har valt professioner som arbetar nära med eleverna i det dagliga arbetet. De menar att EHT:s arbete bygger på relation och då behövs personal som även möter eleverna på dess fritid.

4.4 Möten och forum

Det är en komplex bild av skolornas arbete som växer fram under intervjuerna och det har varit svårt att sortera och kategorisera olika möten och forum. Det som dock blir tydligt är att det skiljer stort mellan studiens skolor både gällande hur EHT träffas och hur de interagerar med den övriga skolans personal. Samtliga skolor har som grund EHT-möten varje vecka men även det ser olika ut. Nedan följer en redogörelse för varje skolas EHT-möten och övriga forum men först ges en översiktlig redogörelse i form av en tabell.

Tabell 2 visar mötesformer i studerade skolornas EHT.

	Annaskolan	Beataskolan	Ceciliaskolan	Dianaskolan	Evaskolan
Separata EHT-möten	x	x	x	x	x
Separata möten för det hälsofrämjande och förebyggande arbetet	x	x	x		
Deltagande i arbetslagsmöten	x	x	x	x	
Deltagande i ämneslag			x		
Forum för handledning	x				
Systematiska observationer		x			x
“Drop in”		x	x	x	x
Övrig konferenstid		x			x

Annaskolans EHT har möte varje vecka. Respondenterna berättar att de träffas varje vecka men att varannan vecka diskuteras elevärenden med fokus på åtgärdande insatser och varannan vecka diskuteras det förebyggande hälsofrämjande arbetet där de arbetar systematiskt med olika fokusområden som till exempel studiero. Rektor berättar:

Det är först i år vi har jobbat mer riktat systematiskt med effektkedjor. Vi satt senast igår och jobbade med detta. Det tar lite tid att formulera det men det känns väldigt positivt tycker jag. Det är mer fokus på organisation och grupp än på individ.

Mentorer bjuds in till EHT:s möten vid behov. Utöver dessa möten är EHT, vid behov, representerade på arbetslagsmöten. Skolan har även en form av elevhälsomöten² (EHM) fyra gånger per termin per arbetslag. Specialpedagogen på Annaskolan beskriver EHM-mötena som “en variant på Bergsjömodellen³ kan man säga som är mer ett handledningsforum”.

Beataskolans EHT träffas både för att diskutera elevärenden och samtala kring hälsofrämjande och förebyggande åtgärder. Arbetslagsledare och ämneslagsledare kopplas in i det förebyggande och hälsofrämjande arbetet men även APT används för detta. Respondenten berättar att skolan har två träffar i veckan som de kallar “tid för elevhälsa” då lärare kan boka in sig och träffar då alla professioner i EHT. EHT är även representerade på arbetslagsmötena men detta funderar de på att ta bort då de upplever att elevhälsomötena inte fått plats på arbetslagsmötena:

[...] arbetslagsmötena är ganska packade med information så att det som märks efter en, ja en termin, har gjort det nu igen är ju att det blir inget elevhälsoprät. Och flera stycken från elevhälsan känner jättefrustration för de känner här skulle jag kunna komma in.

² EHM är en form av handledningsforum som syftar till minska de åtgärdande insatserna genom att skolans olika kompetenser samverkar och träffas regelbundet i så kallade elevhälsomöten för att arbeta förebyggande (Bengtsson, Kempe Olsson & Neckovski, 2017).

³ Med Bersjömodellen menas EHM som beskrivs under fotnot 2.

Det finns även en öppen konferenstid varje vecka som EHT kan kalla till som EHT initierade men det används även till andra frågor.

Cecilaskolans EHT har ett möte en gång i veckan där de behandlar elevärenden och tänker strategiskt. Respondenten berättar:

Och då är det ju i det mötet vi liksom både behandlar elevärenden, men också försöker tänka strategiskt så att vi får till det främjande och förebyggande arbetet. Just nu har vi en bokcirkel, vi läser en bok Var fjärde möte är vikt för förebyggande och hälsofrämjande frågor.

EHT har även ett uppstartsmöte måndag morgon och är utöver det representerade på arbetslagskonferens samt ämneslag. På två pass i veckan finns tid då lärarna kan boka in sig för att träffa EHT som benämns "elevhälsodialogen".

Dianaskolans EHT träffas en gång i veckan och ibland bjuds klasslärare in till EHT:s möten. Representanter för EHT finns även med på arbetslagsmötena:

Ibland kommer det ju lärare till oss alltså för att få in ärenden till elevhälsan så sitter elevhälsoteamsrepresentanter med på varje arbetslagsmöte varje vecka och där lämnar man över information och tar emot information. Vi har testat lite olika system, att man kan maila, att man kan komma in på elevhälsoteamet och sånt men det blev aldrig bra. Det blev för mycket ärenden som lämnades över sådär korridoren när man gick förbi och också begränsat med tid för lärarna att komma in på mötena så då har vi valt att ha representanter med på varje AL-möte och då göra elevrundor. Det funkar bra tycker jag. Så där blir ju nån slags direktkontakt då med lärarna.

Ibland skapas undergrupper eller andra grupper som tex "trygghetsteamet" med koppling till EHT som har ytterligare möten.

Evaskolans har ett separat möte för EHT, dock ligger fokus på de tre träffarna som EHT har tre mornar i veckan dit lärare kontinuerligt kallas. Utöver detta finns akuttider som kan användas då något skett som måste hanteras akut samt olika möten på ett rullande schema en dag i veckan:

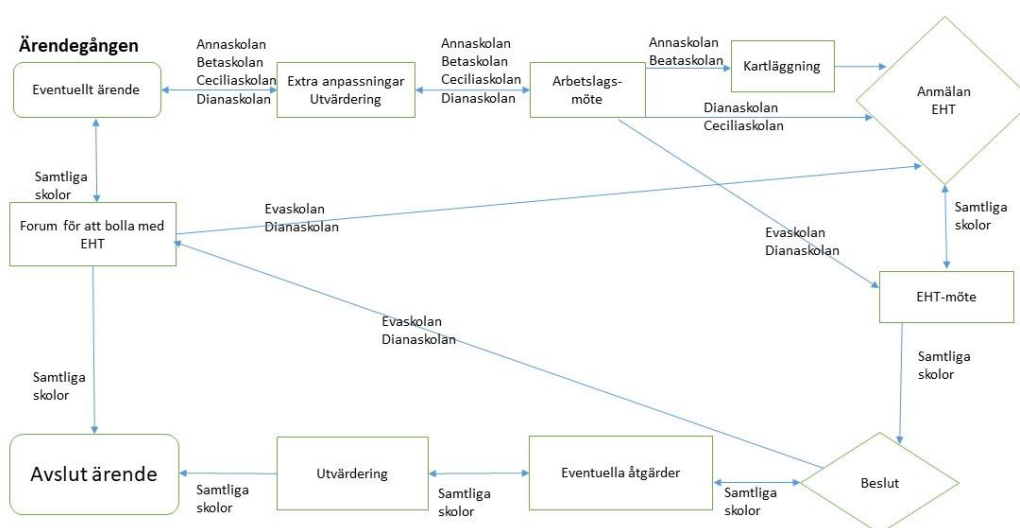
Ibland blir det akuttid och då får vi sätta in en tid halv nio eller nio. Och då kommer man till elevhälsan och drar sitt ärende och får ett kort feedback på någonting. Det kan ju innebära att man får komma tillbaka och får boka en längre tid.

EHT träffas också på onsdagseftermiddagen. Representanter från EHT är även ute i verksamheten och observerar systematiskt och kontinuerligt.

4.5 Ärendegång

Då respondenterna får frågan "om de kan beskriva en fiktiv ärendegång" blir svaren ofta utförliga och starkt kopplade till avsikten med EHT:s arbete. Nedan visas en förenklad och schematisk bild av skolornas ärendegång som sedan följs av en utförligare diskussion.

Figuren visar ärendegången för de studerande skolornas EHT.



Respondenterna på Evaskolan berättar att de har träffar varje vecka minst tre tillfällen där de systematiskt träffar lärare för att diskutera och bolla olika tankar som lärarna har. Där och då skapas ibland ärenden som EHT arbetar vidare med. Det krävs ingen föransmälan kring vad som skall dryftas utan eventuell kartläggning görs i samtalet och då rektor är med kan beslut tas på sittande möte:

Man pratar om extra-anpassningar och sånt i arbetslaget men vi har valt bort alla krav. Tidigare hade vi krav att du skulle ha gjort det här och det här och det här innan du drar ett ärende. Då kom vi igång alldeles för sent för det gör att man skjuter upp, väntar och ser och kanske inte orkar med att göra de där sakerna just då. Så det vi säger tidigt är; kom gärna bara med en känsla av att nåt borde göras, så börjar vi samtalet där. Sen kommer det in lärare och berättar, att nu har jag gjort det här och det här och det här, men det gick inte. Vad tänker ni kring det här? Och då är det nån som är driven och har tänkt ett steg längre och det är ok, så klart! Men som minst, så räcker det att komma med bara en känsla av att vi borde göra nåt.

Rektorn på Evaskolan beskriver att detta arbetssätt medför att EHT är en verklig del av skolan. Skolan valde att göra om sitt förfarande då de såg att hälften av lärarna inte fick del av elevhälsan trots att behov fanns. Varje lärare träffar EHT 4-5 tillfällen per läsår vare sig de har något ärende att lyfta eller ej.

Respondenterna från Evaskolan beskriver att arbetssättet gör att EHT får en insikt och kan bolla med lärarna innan det blir ärenden och stöd kan sättas in tidigt. Läraren får sedan ett uppföljningsamtal längre fram. Rektorn på Evaskolan menar att:

Varje lärare får ett uppföljningsmöte och till dess ska elevhälsan och läraren rapportera eller samla information så att man kan rapportera kring utvecklingen och sen fortsätter man med sådana uppföljningsmöten. Tills läget är under kontroll. Så att vi har eleven eller gruppen eller vad det nu är på banan. Så det är väldigt smidiga återkopplingar.

Dianaskolan har däremot ett system som enligt respondenten är mycket personbundet. Hen berättar att de har, precis som Evaskolan, ett förfarande där ärenden kommer in till EHT utan

att en föregående kartläggning krävs. Ärendena kommer antingen in på arbetslagsmötena eller genom samtal direkt med samordnaren eller med specialpedagogen. Anmälan tas alltså emot muntligt och lyfts sedan på EHT. Enligt respondenten på Dianaskolan finns ingen tydlig ärendegång utan det skiljer från ärende till ärende. Hen menar att det är ofta samma ärenden de jobbar med under lång tid. Respondenten säger:

Men det är också mycket tunga ärenden som tar mycket tid så EHT blir ofta 5-6 ärenden som kommer igen så under en period och sen kommer det nya tunga och tar över liksom.

Respondenten från Dianaskolan menar vidare att hen tror på strukturer och att de tidigare hade det ännu mer löst men att hen också ser att det är svårt att hitta en struktur som håller i alla lägen då verksamheten har med människor att göra. Respondenten menar att det finns ett stort behov av att bolla med EHT och att den möjligheten alltid finns genom att hens dörr är öppen för samtal och spontan handledning.

Annaskolan, Beataskolan, Ceciliaskolan och Dianaskolan har samtliga EHT-möten varje vecka där de träffas själva men bjuder också in lärare då det finns behov. Utöver detta har Beataskolan och Ceciliaskolan ett forum där lärare kan boka in sig för att diskutera med EHT. Annaskolan har även ett möte för dialog men det är mer av ett handledningsforum, EHM, där de systematiskt träffar lärare för att bolla och diskutera innan det blir ärenden till EHT ungefär som Evaskolan men skillnaden att dessa möten inte ses som en anmälan till EHT.

Till skillnad från Dianaskolan och Evaskolan har Annaskolan och Beataskolan en ärendegång där den som anmäler först behöver göra en kartläggning innan ärendet lyfts i EHT. Respondenten från Beataskolan berättar:

Vi har delegerat så att rektor har ju då på hans ansvar att han skall starta pedagogisk utredning om det finns behov men det är delegerat, vi gjort en delegationsordning så att alla mentorer eller alla lärare har ansvar för det själva.

Om ärendet gäller eventuellt behov av särskilt stöd behöver extra anpassningar testas, utvärderas, intensifieras, ändras och utvärderas igen innan en kartläggning görs och efter det anmäls ärendet till EHT. Den som anmäler gör alltså en kartläggning som sedan analyseras i EHT för att sedan återkopplas till anmälaren. Respondenten från Beataskolan berättar:

Hela elevhälsan läser inklusive biträdande rektor ansvarig för det spåret sen tar vi upp på elevhälsomöte och diskuterar och bollar fram och tillbaka. Vi använder samma blankett även om man är orolig för en elev, även om man inte är orolig för liksom. att det är särskilt stöd. Man kanske är orolig för socialt eller någonting annat och då har man ett annat kryss bara liksom. Sen tar vi upp den där och diskuterar är det liksom utredning för behov av särskilt stöd då skriver en av specialpedagogerna en analys, en sammanfattning och så tar vi beslut.

Annaskolan och Beataskolan beskriver att de lagt mycket tid på att stötta lärarna i att själva göra kartläggningar, Beataskolan har till och med skapat en instruktionsfilm på ämnet:

Jag har lärt mig att man får inte frånga från rutinen nästan en enda gång. För då liksom. Däremot har vi gett jättemycket, men det kanske inte alltid lärarna tycker, men vi har haft skrivartugor, vi har haft öppet så att man kan komma och skriva tillsammans i alla fall de första åren. Kom och skriv tillsammans med speciallärare, vi gör det ihop liksom. Vi har haft diverse olika utbildningar. Vi har spelat in en egen informationsfilm. Hur man gör

och där man förklarar varför frågorna är viktiga. Vi har fått jobba jättemycket med det här. Hur man skriver om eleven. Vad som skall stå och inte stå och vi har fått jobba, vi är inte hemma hela vägen, men det blir bättre.

Kartläggningarna görs ibland tillsammans med EHT men ägs av anmälaren för att EHT och resterande skola inte skall vara två skilda delar. Respondenten från Beataskolan beskriver att detta har varit ett idogt arbete under lång tid och att det gällt att "hålla i och hålla ut" men att de idag ser positiva konsekvenserna av detta arbete. Rektor på Annaskolan berättar att de tidigare varit dåliga på att läsa kartläggningarna och säger:

Vi har varit ganska dåliga på det vilket innebär att vi har fått lägga tid på att lyssna av mentor eller vem det nu är som är inbjuden till EHT för att lyssna in. Det är ju tidsslöseri.

Respondenterna berättar att de nu gjort om förfarandet och har numer en tydlig rutin kring vilka som läser anmälan och när den ska läsas. Denna nya rutin menar respondenterna har effektiviserat EHT:s möten. Både respondenterna från Annaskolan och Beataskolan beskriver att de tidigare ofta varit tillfällen då lärare lämnat över ärenden till EHT i syfte att bli av med ansvaret. Dessa tillfällen har minskat med den nya strukturen med att kartläggning skall göras av anmälaren.

Både Annaskolan och Beataskolan beskriver att det aktivt arbetar på att få bort det glapp som ibland kan finnas mellan EHT och övriga skolan. Detta är även något som Evaskolan arbetat aktivt med. Respondenterna från Evaskolan beskriver att de tidigare haft lärare som lämnat över ansvaret till dem men att detta nu heller inte förekommer då de istället helt tagit bort kartläggningskravet innan anmälan till EHT. Annaskolan, Beataskolan och Dianaskolan har således valt olika sätt att hantera något som uppfattas som ett problem men med samma positiva resultat.

Respondenterna från Annaskolan, Beataskolan och Evaskolan beskriver att deras arbete medfört att färre elever hamnar i särskilt stöd. Annaskolan och Beataskolan har till exempel extra anpassningar på gruppnivå i syfte att minska de individuella extra anpassningarna och i förlängningen det särskilda stödet. Rektor på Annaskolan berättar:

Vi ser för varje år som går att vi lyckas bättre och bättre absolut är det så. [...] Det är det vi lägger fokus på nu. Hur ska vi jobba för att förändra undervisningen och skapa tillgängliga lärmiljöer, få mer inkluderande arbetsformer. Det ser vi att vi behöver göra absolut.

De menar vidare att formalisering av strukturer stöttar transparensen och gynnar kvaliteten och likvärdigheten i det stöd varje elev möter. Även respondenten från Evaskolan beskriver att en tydlighet i strukturen gör att både personal, elever och vårdnadshavare är lugna i hur skolan arbetar, vilket leder till den positiva skolkultur skolan har som de upplever leder till att eleverna möts på rätt sätt i sin kunskapsutveckling.

4.6 Hälsofrämjande och förebyggande

Respondenterna kommer ofta tillbaka till det hälsofrämjande- och förebyggande arbetet i intervjuerna och ställer det i relation till de åtgärdande elevärendena och därför lyfts detta som ett eget tema i analysen.

Samtliga respondenter berättar att de arbetar för att fokus skall ligga mer på det än på det åtgärdande arbetet. Dock är det stor skillnad på hur skolorna valt att arbeta med det hälsofrämjande- och förebyggande arbetet. Skillnaderna visar sig vara beroende av den organisation som skolan har.

Respondenterna på Annaskolan berättar att de valt att dela på EHT:s möten på antingen hälsofrämjande- och förebyggande arbete eller åtgärdande arbete och då med fokus på elevärenden. Som de beskriver det är det annars lätt att hamna i "åtgärdandeträsket" istället för att arbeta förebyggande. När de arbetar med hälsofrämjande- och förebyggande arbete har det olika fokusområden som till exempel studiero och de planerar och utvärderar arbetet i form av effektkedjor. Rektor på Annaskolan beskriver att:

Det kan också vara att få snurr på extra anpassningar så att vi följer upp dem och att vi ser att det verkligen utvärderas så att det finns systematik i det arbetet och att de gör skillnad."

Även Beataskolan och Ceciliaskolan har delat upp sina möten med fokus på antingen åtgärdande eller hälsofrämjande- och förebyggande ärenden och Ceciliaskolan låter var fjärde möte fokusera på hälsofrämjande- och förebyggande arbete. Beataskolan däremot har olika forum för olika frågor och respondenten från Beataskolan är tydlig med att det hälsofrämjande- och förebyggande arbetet måste få ta tid och att det åtgärdande inte får ta överhanden. Hen berättar att skolan tänker långsiktigt i frågan och menar att det hälsofrämjande- och förebyggande arbetet finns med i hela verksamheten och dess organisation. Respondenten från Beataskolan menar fortsatt att arbetet börjar redan i mottagandet av nya elever, i schemalaggingen och i vilka professioner som anställs, vilket även rektor från Annaskolan beskriver:

Jag tänker utifrån organisationsnivå, jag menar, när vi jobbar med väldigt tydliga överlämnandeplaner också i och med att vi är en 7-9 skola. Eleverna kommer ju från flera olika skolor innan och vi har verkligen försökt organisera oss efter behoven och vi försöker lägga schemalaggingen efter behoven också, säkerställa så att vi får ut så mycket vi bara kan få ut utifrån de resurserna vi har och den organisationen vi har.

Respondenten från Beataskolan resonerar även kring att det hälsofrämjande- och förebyggande arbetet bör innefatta hur lokalerna ser ut men även hur vårdnadshavarna stöttar sina barn i skolarbetet. Då många ärenden på Beataskolan har fokus på skolstress berättar respondenten från Beataskolan att de haft utbildningar för vårdnadshavare kring hur de på bästa sätt kan stötta sina barn samt att de ofta samarbetar med föräldrarna speciellt gällande problematisk skolfrånvaro:

Vi försöker lära föräldrarna att ta och söka upp oss som en hjälpfaktor om de märker att det börjar bli svårt eller så, så att vi får chans att anpassa innan det händer. Men det är fortfarande ganska svårt för det är fortfarande en del föräldrar som väntar lite för länge eller några har börjat säga, ja men va hemma, och då har det börjat rulla eller så är det så att det syns inte de problemen i skolan som barnen visar hemma och då får inte vi chansen att kunna anpassa. Sen har vi flera ärenden där vi försöker anpassa. Erbjuder till exempel vår studio då och att komma ner i lugn miljö eller få en assistent.

Respondenterna från Evaskolan beskriver att hela skolans verksamhet bygger på en skolkultur som är "bejakande och positiv":

I övrigt det som fungerar är att det finns en ganska tydlig skolkultur som innefattar både elever och personal som är bejakande och positiv. Den hjälper många elever som söker sig hit till att hitta rätt, antingen i klassrummet eller i SU-grupp eller specialundervisning och så. Det är inte något konstigt och underligt för att behöva stöd utan man... alla känner någon som har stöd av något slag. Elever som har anpassningar eller särskilt stöd och vi pratar öppet om det på ett bra sätt, ett schysst sätt. Det står för tycker jag en, att det inte är några hemligheter som man ska skämmas för utan tvärtom.

De menar vidare att alla skall äga elevhälsan och dess ärenden och att det inte skall finnas några uppdelningar utan alla ärenden är hälsofrämjande och förebyggande. Respondenterna från Evaskolan utvecklar vidare att det förebyggande arbetet görs genom ledning och stimulans vilket är en process som de arbetat aktivt med under lång tid. EHT är ute på raster och träffar elever och personal och bygger relation vilket de menar är den viktigaste grunden för det hälsofrämjande- och förebyggande arbetet.

4.7 Dokumentation

I intervjuerna framgår det att EHT:s arbete påverkas av och i vissa fall och vissa delar är avhängigt av vilken typ av dokumentation och vilket dokumentationssystem som används. Därför lyfts även dokumentationen som ett tema i denna resultatdel.

Respondenterna från Annaskolan och Dianaskolan beskriver att de dokumenterar EHT:s arbete i ett standardiserat journalsystem som följer eleverna mellan skolorna i kommunen och underlättar deras arbete medan respondenterna från Beataskolan och Ceciliaskolan beskriver avsaknaden av ett liknande system. Respondenten från Dianaskolan beskriver att det standardiserade dokumentationssystemet har varit en del i att arbetet i skolans EHT har blivit mer formaliserat:

Förut hade vi mycket mer, tyckte jag att vi löste saker. Nu vill jag gärna lösa saker men jag vill ha ett EHT-beslut inskrivet i PMO⁴. Så att det har liksom alla är överens det är inte jag som bara själv tycker att det är en bra idé så.

Hen berättar även att system medverkar till en mer likvärdighet i kommunen. Respondenterna från Annaskolan delar denna bild men att de även använder sig av ett digitalt system för kommunikation med övrig personal och vårdnadshavare som bidrar till att EHT:s arbete blir mer transparent.

Respondenten från Betaskolan upplever det som mycket problematiskt att de inte har något gemensamt digitalt system för dokumentation. Särskilt problematiskt, upplever hen, att det är i samband med överlämningar mellan skolor då de inte kan komma åt dokumentation samt att de inte kan följa en elev under tid eller mellan olika instanser:

Många har också tanken, nu skall det bli nystart. Det kommer bli annorlunda och så ser vi att vi förlorar tid och barnet förlorar tid. Vi uppmuntrar alla att verkligen ge oss information och då kommer det alltid lite mer och alla som har angett någonting ringer jag upp i maj-juni alla föräldrarna och har en litet samtal liksom där jag beskriver för det

⁴ PMO är Dianaskolans digitala journalsystem för elevhälsa

första , hur vi arbetar och hur det kommer bli sen när de börjar och sen så ber jag att få den information som de tycker att vi kan ge och så frågar jag om tillstånd att kunna ringa till den gamla skolan. Är det samma nämnd så går det ju bra liksom. Då kan vi ju ringa ändå men.

Respondenten menar att med ett samlat system skulle detta inte inträffa utan att alla elever kan få stöd från början.

4.8 För- och nackdelar

Respondenterna fick frågan “vad de ville förändra och vad de ville behålla av sin organisation av EHT”. Generellt är respondenterna mycket nöjda med sin organisation och kommunicerar vad som fungerar bra och vad som kan förbättras. Rektor på Annaskolan uttrycker sig så här “Det är väldigt mycket bra men det finns saker att utveckla inget snack om saken.” Vad respondenterna tycker bör utvecklas skiljer sig mellan intervjuerna men en enighet om att det hälsofrämjande- och förebyggande arbetet kan och bör utvecklas finns.

Respondenterna från Annaskolan är, som ovanstående citat visar, mycket nöjda med sin organisation men de berättar att de reviderar och gör småjusteringar varje år. De menar även att EHT:s arbete är tätt sammankopplat med den skolutveckling som bedrivs på skolan och inte kan särskiljas från varandra. Specialpedagogen lyfter dock en önskan om mer skolpsykolog på plats samt behovet av en speciallärare och menar att det kunde effektivisera EHT:s arbete ytterligare. Rektorn skulle vilja att skolans socialpedagog hade möjlighet att vara mer aktiv i EHT:s arbete men lyfter särskilt att de behöver arbeta ännu mer med att elevhälsan är hela skolans ansvar.

Respondenten från Beataskolan önskar en bättre fysisk lärmiljö:

För det första skulle jag se till att det fanns ett grupprum till varje klass. Jag skulle se till att det fanns möjlighet till rum, vi har ju väldigt tight i våra klassrum att man skulle kunna ha plats med ståbord och sittbord och skärmar och allt det där. Jag skulle se till att det fanns resurspersoner inne som arbetslaget ägde så att vad arbetslaget i sin tur skulle kunna möta så mycket mycket mer och så mycket mer flexibilitet i det för att nu att vi har vi har så få resurser.

Hen beskriver vidare att skolan har ont om lokaler vilket medför att eleverna får gå långt för att till exempel få särskilt stöd och säger “I och med att det är en stor skola kanske eleverna behöver gå till andra sidan huset och det är det som gör att de inte går dit, liksom, man vill inte liksom synas.” Hen önskar att varje arbetslag skulle ha lärarresurser som de bestämmer över vilket skulle leda till mer flexibilitet i de åtgärder som EHT:s arbete leder till. Dock är hen mycket nöjd med den struktur som EHT:s arbete bygger på och beskriver att det tvärprofessionella teamet de utgör, är av yttersta vikt. Hen beskriver även att elevhälsan påverkas positivt av hur ledningsgruppen tänker och dess organisation. I ledningsgruppen har alla ett fokusområde men arbetar tillsammans för att skapa en helhetsbild för skolan.

Respondenterna från Ceciliaskolan beskriver även de att de vill att lärarna skall äga elevhälsoärendena men är nöjda med vad de kallar för elevhälsodialogen som gjort att kopplingen mellan EHT och skolan ökat:

Var fjärde torsdag så träffas samma elevhälsogrupp som på måndag förmiddag men då för att jobba lite mer strategiskt förebyggande och hälsofrämjande, det vi liksom hinner diskutera planera och följa upp. Saker lite mer på djupet och kanske det viktigaste av

allt; vara en dialog där lärare kan boka tid för att rådgöra med EHT:s personal. Hela idén är ju att man ska komma så tidigt som möjligt.

Respondenterna på Ceciliaskolan är även nöjda med hur fritidspedagogerna samt specialpedagogerna samarbetar och att de infört ett kort uppföljningsmöte varje måndag i syfte att gå igenom veckan och därmed kunna följa upp och förebygga. Även respondenterna på Ceciliaskolan är nöjda med sin mötesstruktur och sitt arbete men önskar att de kunde arbeta mer hälsofrämjande- och förebyggande och beskriver en satsning på fortbildning, där de läser en bok tillsammans, som mycket positiv.

Respondenterna på Ceciliaskolan önskar, precis som respondenten på Beataskolan, att få ett enhetligt standardiserat digitalt journalsystem i likhet med det Annaskolan och Dianaskolan har och beskriver hur detta skulle kunna kvalitetssäkra och förbättra deras arbete.

Precis som de övriga skolorna beskriver respondenten från Dianaskolan att hen vill arbeta mer hälsofrämjande- och förebyggande och med systematisk handledning som till exempel EHM men hen upplever att skola har mycket långt kvar till att komma dit. "Vi har inte ens fungerande klasskonferenser i alla klasser så vi är långt ifrån EHM om man säger så". Hen beskriver att det ofta kommer lärare som vill lämna över ärenden till EHT. Ofta hamnar de i åtgärdande och hinner inte med annat arbete men att det finns andra grupperingar i skolan som till exempel trygghetsteamet som arbetar mer hälsofrämjande- och förebyggande. Det hen ser som EHT:s styrka är just samarbetet mellan de olika professionerna och övriga grupperingar på skolan. Hen beskriver:

Vi har ett team lärare en från varje ämneslag som är utvecklingsledare kan man säga för sitt ämne. De träffas varannan vecka tror jag och de får i uppdrag av rektor och driva vissa frågor bland annat att införa en del av de här anpassningarna på klassnivå så att vi slipper hålla på. Det har vi jobbat med i några år och det funkar bra och det tar också bort mycket så klart av de här anpassningarna som man gör på individnivå annars. Så det funkar bra. Särskilt stöd jag tycker ändå att våra, om jag skulle titta till våra elever och våra vårdnadshavare hur nöjda de är med de som får särskilt stöd så tycker jag ändå att de är ganska nöjda. Det finns alltid de som vill ha mer och det finns alltid vissa diagnoser som liksom eller problem som är svårare för oss och möta. Som språkstörning och så där. Men annars så tycker jag att det rullar på.

Respondenten menar även att arbetet till stor del fungerar för att personalen i EHT är så drivna och kompetenta men berättar vidare att när respondenten var föräldraledig föll en del arbete mellan stolarna då hennes arbetsuppgifter inte var formellt identifierade och strukturerade. Hen beskriver även en önskan om en gemensam fortbildning och menar att skolan missade en möjlighet, när hen var föräldraledig, att delta i SPSM:s kurs *Att höja skolans elevhälsokompetens – ett processarbete för likvärdig utbildning* i syfte att utveckla sitt arbete. Hen planerar dock att skolans EHT skall delta i kursen längre fram.

Evaskolan representanters önsknings skiljer sig lite från de andra i detta tema. De beskriver att de ständigt skruvar på organisationen "skruvar gör vi hela tiden men det ingår ju också i det här med utveckling. Det är normaltillstånd, det blir aldrig klart nånting" och att de redan tänkt utanför boxen genom att inkludera professioner i EHT som inte är helt självklara. Respondenterna beskriver att de hela tiden ser skolan som en helhet och eleven och elevhälsan som en helhet som innefattar hela elevens vardag och då även dess fritid. De menar att utveckling är normaltillståndet och att de befinner sig i ständig utveckling. Respondenterna lyfter även vikten av att deras system inte är personbundet och att

effektiviseringen av arbetet lett till att tiden räcker till. De hinner med. De önskar dock mer tid med skolläkare som nu enbart är inhyrd på timmar.

Det finns en hel del och det är sånt som är framtida utvecklingsområden vad gäller skolläkare tex, så är vi reglerade kring den skolläkare som finns i kommunen och som har ganska lite tid. Där skulle jag vilja ha en skolläkare som kan mer vara med i de här diskussionerna som resten av elevhälsan har med utredningsperspektiv och inte bara ha skolläkaren inhyrd för själva hälsokontrollerna, för det är så man har beslutat sig för i vår kommun.

4.9 Sammanfattning

Trots att samtliga respondenter beskriver ungefär samma mål med EHT:s arbete ser organisationen olika ut. Vilka professioner som ingår i EHT samt vilken profession som leder den skiljer sig åt. Rektor är ansvarig för arbete på samtliga skolor men rektors deltagande i arbetet i praktiken varierar. Ibland är det en samordnare för elevhälsan eller en biträdande rektor med ansvar för elevhälsan som leder det dagliga arbetet. Samtliga skolor har med de lagstadgade professionerna i EHT men två av skolorna har valt att även införa andra professioner.

Alla skolor har möten och forum att träffas men formen och syftet varierar. Även själva ärendegången inom EHT ser mycket olika ut men gemensamt är att alla skapat en struktur för att tydliggöra och integrera EHT:s arbete i resterande verksamhet.

Det är ingen av respondenterna som berättar om någon speciell organisationsmodell de valt att bygga EHT:s organisation på. De har organiserat antingen genom tradition, hur de uppfattat lagen eller syfte att lösa ett identifierat problem.

Respondenterna är överlag mycket nöjda med EHT:s arbete men ser även att de hela tiden befinner sig i utveckling och förändring. De som är gemensamt är att samtliga respondenter önskar att de hade mer tid till den hälsofrämjande- och förebyggande arbetet.

I nästa kapitel sätts empirin från intervjuerna i relation till tidigare forskning och kopplas till organisationsteori.

5 Diskussion

I detta kapitel diskuteras studiens resultat i ljuset av dess plats i teori och tidigare forskning, sätts i sitt vetenskapliga sammanhang och förslag till fortsatt forskning ges. Även metoden diskuteras och utvärderas.

5.1 Resultatdiskussion

Studios resultat bygger på den bakomliggande teorin samt den empiri som kommit fram genom de intervjuer som genomförts. I detta avsnitt kommer dessa att diskuteras i relation till varandra.

5.1.1 EHT-organisationen- ett frirum

I studiens teoriavsnitt lyftes att Bergs teori om att det finns ett frirum i skolornas organisation där de kan påverka sin egen verksamhet och organisation mellan de yttre- och inre gränser som skolan har (Berg, 2003). Studios resultat visar på att skolorna använder frirummet på mycket olika sätt. Alla respondenter förhåller sig tydligt till de yttre gränser de har att anpassa organisationen till styrdokument och kommunala riktlinjer. Detta visar sig i att de har med samtliga lagstadgade professioner i EHT och att de arbetar hälsofrämjande- och förebyggande och de refererar även till sitt arbete med extra anpassningar och särskilt stöd.

Respondenterna beskriver att de under lång tid arbetat med att ändra skolornas kultur gällande EHT:s arbete och att de går mot en kultur där fokus flyttas från att EHT skall ta över elevvården från lärarna och åtgärda istället för ett kontinuerligt samarbete med fokus på hälsofrämjande- och förebyggande arbete. Att denna förändring tagit tid stämmer överens med Beach & Dovemarks (2011) och som menar att införande av reformer och förändring tar tid men även med Johansson Galmers (2017) studie som visar på att lärarna förväntar sig att elevhälsan skall arbeta åtgärdande i enskilda elevvården i först hand och att ett fokusflytt till hälsofrämjande och förebyggande arbetssätt skulle innebära ett rejält förändringsarbete. Detta arbete menar Larsliden (2018) måste ledas av rektor i hela processen för att vara framgångsrikt vilket även resultatet i denna studie visar på.

Två av skolorna använder de sig av frirummet genom att anställa andra professioner i EHT än de lagstadgade. De professioner de valt att anställa fokuserar på elevens fritid och respondenterna från skolorna menar att de professionerna behövs då de är de som ser hela eleven och träffar den även på sin fritid. En vilja finns att EHT skall arbeta salutogent och verkligen göra skillnad inte bara vara en expertfunktion som inte är del av resterande verksamhet. Detta resultat kan kopplas till Scherps teori om att skolan behöver en arbetsorganisation och en utvecklingsorganisation (Scherp, 2013).

Respondenterna beskriver att de kontinuerligt utvecklar EHT:s arbete för att bättre kunna stötta verksamheten. EHT blir på något sätt både en arbetsorganisation och en utvecklingsorganisation som verkar parallellt men formerna verkar dock vara ganska tydligt bestämda på skolorna. Små justeringar görs kontinuerligt och den organisation de har idag är resultatet av ett tidigare förändringsarbete. De beskriver samtliga att arbetet går långsamt och att det är svårt att få lärare att arbeta hälsofrämjande- och förebyggande istället för att arbeta åtgärdande men kan också ge exempel på när det har fungerat och hela verksamheten har påverkats i rätt riktning. Kan det vara så att EHT:s organisation försöker att passa in ett hälsofrämjande- och förebyggande förhållningssätt i en arbetsorganisation som arbetar för ett åtgärdande arbetssätt och har de som lyckats även förändrat arbetsorganisationen?

Respondenterna är mycket nöjda med sin organisation och då denna studie inte innefattar observationer av deras arbete är det svårt att avgöra om deras bild är representativ med praktiken. Det kan ändå finnas fog för att lyfta tanken att de kanske ser sin egen organisation i ljuset av de egna synliga men även osynliga gränser som definierar den och därmed inte ser möjligheter till förändring som kan finnas. Två av skolorna refererar EHT:s arbete till en helhetsidé, som just berör elevhälsa för skolan och arbetar aktivt mot den men berättar även att de är låsta av resurstilldelning och andra yttre faktorer. Tanken med att organisationen skall lyfta skolans helhetsidé inte något som lyfts i intervjuerna. Scherp menar att helhetsidén är mycket viktig när det gäller att få kvalitet i ett förändringsarbete (Scherp, 2013). Kanske bör helhetsidén vara mer styrande i det arbete som respondenterna berättar om för att få en elevhälsa som arbetar ännu mer hälsofrämjande- och förebyggande?

Blossing et al lyfter att olika skolor har olika förutsättningar och menar att alla skolor inte kan organisera sitt arbete likadant (Blossing et al., 2012). De respondenter som deltagit i studien kommer från högstadieskolor i Sverige men utöver det har skolorna stora skillnader i storlek, geografisk plats, upptagningsområde och andra kulturella och strukturella skillnader. Detta bör, som Blossing et al menar, påverka hur de kan och bör organisera EHT:s arbete. Några av skolorna har inspirerats av andra skolor eller modeller men ändå valt att göra om till en egen variant vilket även Blossing et al (2012) beskriver som gynnsamt.

Sammantaget kan nämnas att skolorna agerar i ett frirum och hanterar det på olika sätt. De är medvetna om EHT:s organisation i skolans och kommunens kontext men använder sig inte av termer som frirum, arbetsorganisation, utvecklingsorganisation och helhetsidé men agerar, på mycket olika sätt, för att använda det frirum som finns för att arbeta mot ett mer hälsofrämjande- och förebyggande arbetssätt.

5.1.2 EHT-organisationen - form och teorin

Skolorna använder således det frirum som finns i att skapa och organisera sitt elevhälsoarbete. Vilken organisationsform är då lämpligast att utgå ifrån då skolorna organiserar sitt elevhälsoteamarbete? Olika organisationer ger lika förutsättningar för elevhälsoteamets arbete (Svedberg, 2007).

Hylander och Guvå (2017) kopplar det faktum att rektorn leder arbetet och ska formellt ha det övergripande ansvaret för EHT:s arbete till en hierarkisk organisationsform, såsom Max Webers byråkratiska organisationsmodell med en tydlig ansvarsfördelning och maktstruktur. Tydligast blir detta på Annaskolan och Evaskolan där rektorerna uttryckligen visar att det är hen som leder arbetet, "också i praktiken", som Evaskolans rektor tillägger. Även Beataskolan talar om betydelsen av en tydlig hierarki med tydliga strukturer.

Ledningen av EHT:s arbete ser emellertid olika ut på de olika skolorna. På två skolor leder rektorn arbetet, på två skolor leder biträdande rektor arbetet och på en skola finns det en samordnare som leder arbetet. Ytterligare en skola har haft en samordnare men övergått till biträdande rektor. I de skolor där rektorn inte leder arbetet tenderar organisationsformen att präglas av ett mer demokratiskt ledarskap där besluten tas i samråd med övriga medarbetare (Bruzelius & Skärvad, 2017). Tydligast framträder detta hos Dianaskolan där biträdande rektor framhåller att EHT:s arbete är personbundet och beroende av de personer och professioner som finns i elevhälsoteamet. EHT:s arbete bygger på att medarbetarna är drivna och brinner för sitt uppdrag, uttrycker hen sig.

Följaktligen är en hierarkisk struktur av elevhälsoteamets organisation inte lika tydlig i elevhälsoteam som leds av en samordnare eller biträdande rektor. Snarare leder Dianaskolans resonemang till en organisationsmodell enligt Human Relations. Den betonar den mänskliga resursen och den personliga kompetensen som en faktor som påverkar arbetssituationen och förbättrar arbetsresultatet (Bruzelius & Skärvad, 2017). Detta behöver dock inte innebära att även Dianaskolans organisationsform inte bär drag av en hierarkisk struktur, lika lite som att Evaskolan, Annaskolan eller Beataskolan skulle vara odemokratiska och inte involvera medarbetarna i besluten. I denna studie så framhåller dock Dianaskolan personerna i organisationen och menar att EHT:s arbete är personbundet.

Är då organisationsmodellen Human Relations den modell som tydligast speglar EHT:s organisationsform? EHT:s arbete handlar om en organisation där flera professioner ska komma till sin rätt och skollagen kräver att fem professioner ska finnas med i elevhälsans arbete: skolläkare, skolsköterska, kurator och psykolog liksom specialpedagogisk kompetens (SFS 2010:800). Samtliga skolor i denna studie har skolsköterska, kurator, psykolog och specialpedagog i sitt EHT-team. Fyra av fem skolor har studie- och yrkesvägledare och rektor eller biträdande rektor, däremot är skolläkarens närvaro i skolornas EHT begränsad. Det är endast på Beataskolan som skolläkaren finns med på EHT:s samlingar. Därutöver finns ett antal professioner såsom speciallärare, fysioterapeut, beteendevetare, fritidsledare och fritidspedagoger med i varierande grad.

Visserligen är Human Relations som organisationsform relevant inom elevhälsoteamets arbete. Emellertid är EHT likaså ett teamarbete. Bruzelius och Skärvad (2017) definierar team som en grupp med kompletterande kompetenser som jobbar mot ett gemensamt mål. Utgår man från denna definition går det att hävda att EHT:s arbete organiseras bäst utifrån en teambaserad organisationsform. Denna definition stämmer väl in på det elevhälsoarbete som bedrivs i skolorna studien beskriver. Där talas uttryckligen om att ta vara på de olika professionerna och ibland väva in andra professioner för att öka kompetensen i elevhälsoteamet. Dianaskolan talar bland annat om vikten av ett forum där man kan arbeta gemensamt över professionsgränserna och Ceciliaskolan nämner vikten av relation och att bygga relationer i EHT:s arbete.

Trots detta går det även att förstå EHT:s organisationsform som en organisationskultur där det finns gemensamma värderingar och normer. I denna studie är det endast Evaskolan som betonar betydelsen av organisationskulturen då de talar om vikten av en bejakande och positiv skol- och samtalskultur inom elevhälsoteamet. Det är naturligtvis möjligt att de andra skolorna likaså jobbar med kulturen på skolorna även om det inte framkommer i denna studie. Evaskolan hävdar dock att skolkulturen påverkar hela skolans verksamhet och är därför av stor vikt. Forskningen har idag bekräftat vikten av en stark och tydlig organisationskultur, då det har konstaterats att starka kulturer är en framgångsfaktor inom olika organisationer (Bruzelius & Skärvad, 2017).

Så, vilken organisationsform är bäst? Det är svårt att avgöra vilken organisationsform som är bäst och om det egentligen finns någon sådan bästa organisationsform (Hylander & Guvå, 2017). Om studiens författare ändå skulle försöka sig på en analys utifrån vad dessa skolor särskilt framhäver och hur de organiserar sitt EHT:s arbete, så är en teambaserad organisationsform som tar vara på professionerna och bygger på en tydlig organisationskultur att föredra.

Liknande tankar har även Hylander (2018) då hon i SPMS:s skrift *Elevhälsoarbete under utveckling - en antologi*, talar om att lagens intention om ett sammanhållet elevhälsoteam bäst stämmer överens med ett interprofessionellt team. Det vill säga ett team där medlemmarna arbetar utifrån ett gemensamt uppdrag och en tydlig yrkesroll.

5.1.3 EHT-organisationen - under utveckling

Det är inte förvånande att denna studie visar på att de fem skolorna har organiserat EHT:s arbete på olika sätt då tidigare rapporter har indikerat detsamma (SKL, 2018). Emellertid, var det just denna omständighet som var en av orsakerna till att denna studie blev av. Om det nu är så att skolor organiserar EHT:s arbete på olika sätt så skulle denna studie synliggöra detta och visa på elevhälsoteamens olika strukturer.

Studien visar att skolorna har olika strukturer men också på att det finns en viss likriktning i EHT:s struktur. Alla skolor har ett separat möte där elevhälsoteamets professioner träffas; i de flesta skolorna finns elevhälsoteamet med på arbetslagets möten och fyra av fem skolor har "drop in" för lärare och mentorer.

Det kan förstås finnas en poäng i att skolor ser olika ut och därför behöver olika strukturer på sitt EHT arbete. Hylander och Guvå (2017) menar att organisationen måste anpassas efter dess uppgift och omgivningens krav. Ett sådant krav skulle kunna vara att EHT:s professioner finns med ute i verksamheten och bygger relationer till lärare och elever, då det ofta skapas ett negativt "vi och dem-relation" mellan lärare och elevhälsan (Hjörne, 2018). Studiens resultat visar att ett sådant "vi och dem" tänkande har funnits på flertalet av skolorna och att ärenden har "lämnats över" till EHT. Bland annat uppger respondenterna från Annaskolan och Beataskolan att lärare tidigare lämnat över ärenden till EHT i syfte att bli av med ansvaret. Vidare visar studien att några skolor aktivt jobbat för att få bort glappet mellan EHT och lärare. Ett forum för samtal med lärarna ter sig alltså mer eller mindre nödvändigt för att arbetet ska fungera (Hylander & Guvå, 2017). Samtliga skolor har därmed någon form av möte mellan elevhälsans professioner och lärarna.

Det faktum att det inte finns några som helst riktlinjer från Skolverket för hur elevhälsoteamen ska organiseras kan skapa osäkerhet och brister i samverkan för skolornas elevhälsoarbete. Studiens resultat tyder på att de intervjuade skolorna inte riktigt vet hur elevhälsoteamet ska organiseras, utan att varje skola tar beslut kring EHT:s organisation såsom de själva bedömer vara bäst utifrån sin skola.

Studiens författare menar därför att det kan finnas ett behov av riktlinjer kring elevhälsans organisation och struktur. För det första visar SPSM:s *Elevhälsoarbete under utveckling - en antologi* att rektorer efterfrågar sådana riktlinjer och vill få mer kunskap om former och strukturer för samverkan (Löfberg, 2018). För det andra ges i SKL:s rapport (2018) ett exempel på en skola som ändrat sin EHT:s organisation varje år... fem år i rad. Detta indikerar att skolor är vilna när det gäller EHT:s struktur och organisation och att riktlinjer behövs. För det tredje så visar denna studie att EHT:s organisation varierar i struktur och till sist visar tidigare rapporter på detsamma (Hylander, 2011; SKL, 2018; Löfberg, 2018).

Även om EHT:s organisation ska struktureras utifrån organisationens mål och uppgift, som Svedberg (2007) menar och utifrån dess uppgift och omgivningens krav, såsom Hylander och Guvå (2017) hävdar, så varierar inte mål och uppgift och krav på ett sådant sätt på våra skolor att det inte går att komma fram till vissa generella strukturer i EHT:s arbete. Lagens krav är ju detsamma för alla skolor.

Visserligen visar denna studie att alla skolor är positiva till den egna organisationen men också på att skolorna inte är helt nöjda med sin organisation då de menar att det finns delar som behövs utvecklas och förändras. Bland annat berättar Evaskolans informanter att de justerar sin organisation lite varje år.

5.1.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis konstateras att EHT-organisationen ser olika ut på våra skolor. Idag är detta naturligt då innanför Skolverkets yttre ramar och skolornas inre ramar finns ett utrymme, ett frirum, att organisera arbetet som skolorna själva vill. Organisationsteorin och de olika organisationsformerna ger inga tydliga svar på hur skolorna lämpligast organiserar EHT:s verksamhet, förutom möjligtvis att en teambaserad organisationsform verkar tydligast motsvara skollagens intention. Behovet av riktlinjer kring EHT:s organisation efterfrågas och är i framtiden kanske nödvändiga då osäkerheten och vilshenheten kring EHT:s struktur och organisation är utbredd på våra skolor.

5.2 Metoddiskussion

Från början fanns tanken att göra en sådan stor och omfattande undersökning att det skulle gå att hitta olika typer av strukturer och organisering av elevhälsoteamets arbete på högstadieskolor i Sverige. Enkäter skulle skickas ut och på internet skulle man samla in lokala elevhälsoplaner som beskrev elevhälsans organisation. Insikten av att detta skulle kräva en hel del tid och att omfattningen av studien då skulle bli mycket stor, gjorde att studien begränsades till att omfatta endast intervjuer. Därmed förändrades också studiens syfte i viss mån. Från att initialt vara en studie där fokus låg på hur elevhälsoteamets struktur och organisation faktiskt såg ut, till en studie om hur elevhälsoteamets struktur och organisation beskrivs och uppfattas av informanterna.

Detta påverkade likaså studiens generaliserbarhet. Det hade varit önskvärt att kunna få ett underlag så stort att kunna göra generaliseringar men detta var inte möjligt med tanke på studiens begränsning i tid och omfång. Att resultatet inte kan generaliseras till andra skolor eller vara allmängiltigt har ofta används som kritik mot den kvalitativa forskningen (Bryman, 2018). Dock, att all forskning ska vara generaliserbar har inget värde i sig utan det är viktigt att ställa sig frågan, "varför generalisera?", såsom Kvale och Brinkmann (2009) menar. Generaliserbarheten bidrar inte alltid till att kunskapen ökar och att förståelsen blir djupare utan snarare att kunskapen är mer allmän.

Det var svårt att avgöra hur många intervjuer som behövs för att det ska finnas ett tillräckligt underlag för studiens syfte. Var fem intervjuer tillräckligt? Emellertid menar Kvale och Brinkmann (2009) att antalet intervjuer är beroende av vad som ska efterforskas. Intervjuerna ska vara så många, eller så få, att du får reda på det du behöver veta. Härav bedömdes att antalet var tillräckligt för denna studies syfte och frågeställning. Om fler intervjuer genomförts hade ett bredare material inhämtats men det är svårt att avgöra om det hade lett till ett annat resultat. Hade urvalet varit slumpmässigt kanske resultatet varit annorlunda, emellertid är det svårt att veta.

De respondenter som valt att delta i studien är stolta över sitt och skolans arbete och är tydliga med det under intervjuerna vilket kan ha påverkat vilken bild de ger av EHT:s arbete och organisering. I vissa intervjuer har det varit två respondenter i samma intervju varav en har varit den andras chef vilket även den kan ha påverkat resultatet både genom att de kan ha känt sig låsta i relationen till varandra men kan även medföra att bilden att deras EHT:s arbete blir

mer nyanserad än då det enbart varit en respondent. Anledningen till att det ibland var en och ibland två respondenter var att vi kontaktade skolorna och bad att få intervju den eller de som ansvarade för elevhälsans organisering och det var därmed skolans val vem eller vilka de ville skulle delta i intervjun. Skolornas möjlighet att välja respondenter i sig medför även det att en viss bild återges. För att med säkerhet veta om respondenternas bild är rättvisande hade vi behövt intervju fler personer på samma skola samt göra observationer under tid. Det resultat studien redovisar behöver alltså ses i ljuset av att det är respondenternas bild som återges.

En annan aspekt som vi upplevde under intervjuerna var att respondenterna talade till oss som kollegor och antog att vi kunde relatera till deras vardag och arbete. Detta kan ha medfört att vissa saker "sas mellan raderna" och då är svåra att hantera i analysen av resultatet. Formatet för intervjun var att respondenten skulle kunna tala relativt fritt kring temat och det ledde till att de ville få till en diskussion med oss i syfte att söka bekräftelse men även för att veta mer om hur vi tänkte och hur EHT på våra skolor var organiserade. Vi valde att inte engagera oss i den eftersom det i så fall skulle kunna ändra respondentens utsagor utan valde i stället att i så fall fortsätta diskutera efter intervjun avslutats. Det hade varit mycket intressant att föra en dialog med respondenterna under tid för att se hur deras arbete förändrats men det fick inte plats i studiens tidsram.

5.3 Studiens kunskapsbidrag

Studie visar på att det finns ett frirum i hur skolor organiserar sitt EHT:s arbete och att skolorna olika förutsättningar och prioriteringar påverkar hur de valt att använda detta frirum för att skapa sin EHT-organisation. Vidare bidrar studien till att synliggöra och visa hur elevhälsoteamet är organiserat på ett antal högstadieskolor i Sverige. Där tidigare rapporter mer i allmänna ordalag nämner att EHT:s organisation och struktur ser olika ut på våra skolor, visar denna studie hur det faktiskt ser ut på några skolor. Studien visar även att riktlinjer för EHT:s arbete kan vara gynnsamma för en enhetlighet och tydlighet gällande EHT:s arbete och en ökad likvärdighet för eleverna.

Härmed bidrar studien till ökad kunskap kring hur skolor väljer att organisera EHT:s arbete och kan genom sin beskrivning av de för och nackdelar öka både förståelsen för vikten av en genomtänkt organisering av arbetet, men även ge idéer och tankar till skolor som står i begrepp att organisera eller omorganisera sitt elevhälsoarbete.

5.4 Förslag till vidare forskning

Förslag på fortsatt forskning kan vara:

- Hur påverkar organisationen elevhälsans förankring i verksamheten?
- Passar olika former av skolor olika organisationer av elevhälsan?
- Hur påverkas organisationen efter professionerna?
- Hur påverkar rektor elevhälsans arbete?
- Finns det bättre eller sämre sätt att organisera elevhälsan på?

En fortsättning på studien kan även beröra funderingar kring om vissa modeller är mer förekommande än andra och om det finns det ett samband mellan vald organisation och verksamhetens kvalitet? Det hade även varit intressant att liksom Blossing et al (2012) bedriva forskning kring olika typorganisationen för organisering av EHT:s arbete.

Referenser

- Backlund, Å. (2007). *Elevvård i grundskolan: Resurser, organisering och praktik*. (Stockholms University Studies 20017:121) Doktorsavhandling, Stockholm: Stockholms universitet. Taget från: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:196991/FULLTEXT01.pdf>
- Beach, D., & Dovemark, M. (2011) Twelve years of upper-secondary education in Sweden: the beginnings of a neo-liberal policy hegemony? *Educational Review*. Vol 63 iss 3.
- Bengtsson, A., Kempe Olsson, M., & Necovski, I. (2017). *EHM - elevhälsomötet : en främjande, förebyggande och lärande modell*. Stockholm: Gothia fortbildning.
- Berg, G. (2003). *Att förstå skolan. En teori om skolan som institution och skolor som organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Blossing, U., Nyen, T., Söderström, Å., & Hagen Tønder, A. (2012). *Att kartlägga och förbättra skolor: sex typskolor*. Lund: Studentlitteratur.
- Bruzelius, L.H., & Skärvad, P-H. (2017). *Integrerad organisationslära*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder, tredje upplagan*. Stockholm: Liber AB.
- Fangen, K. (2005) *Deltagande observation*. Stockholm: Liber.
- Gerrbo, I. (2012). *Idén om en skola för alla och specialpedagogisk organisering i praktiken*. (Doktorsavhandling, Gothenburg Studies In Educational Sciensis, 325) Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis. <http://hdl.handle.net/2077/30583>
- Göransson, K. Lindqvist, G. Kling, N. Magnusson, G & Nilholm, C. (2015). *Speciella yrken? Specialpedagogers och speciallärares arbete och utbildning*. Karlstad: Karlstads universitet. <http://www.diva-portal.org/smash.get.diva2:784444/FULLTEXT01.pdf>
- Hjörne, E. (2016). The narrative of special education in Sweden: History and Trends in policy and practice. *Discourse: Studies In The Cultural Politics Of Education*. Vol. 37, Iss. 4.
- Hjörne, E. (2018). Elevhälsa för ett förebyggande och hälsofrämjande arbete. I C. Löfberg (Red.), *Elevhälsoarbete under utveckling – en antologi*. Stockholm: specialpedagogiska skolmyndigheten.
- Hjörne, E & Säljö, R. (2008). *Att platsa i en skola för alla. Elevhälsa och förhandling av normalitet i den svenska skolan*. Stockholm: Nordstedts Akademiska Förlag.
- Hjörne, E. & Säljö, R. (2014). Analysing and preventing school failure: Exploring the role of multi-professionality in pupil health team meetings, *International Journal of Educational Research*. Vol 63.
- Hylander, I. (2011). *Elevhälsans professioner, egna och andras föreställningar*. FOG rapport 70. Lindköping: Lindköpings universitet.

Hylander, I. (2018). Perspektiv på yrkesroller och teamutveckling i elevhälsan. I C. Löfberg (Red.), *Elevhälsoarbete under utveckling – en antologi*. Stockholm: specialpedagogiska skolmyndigheten.

Hylander, I & Guvå, G. (2017). *Elevhälsa som främjar lärande Om professionellt samarbete i retorik och praktik. – Om professionellt samarbete i retorik och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Höök, J. (2014) *Elevhälsan i skolan– teman med variationer*. Stockholm: Skolverket.

Johansson Galmer, M.(2017). *Lärares uppfattning av samarbete med elevhälsan: Faktorer som kan underlätta eller försvåra samarbete*. (Linköping University, Studies. 2017:02). Magisteruppsats, Linköping: Linköpings universitet. Taget från: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1114667/FULLTEXT01.pdf>

Kvale, S., & Brinkman, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Larsliden, B. (2018). *Ett nytt sätt att arbeta med elevhälsa? En fallstudie om förebyggande, hälsofrämjande och åtgärdande arbete i ett elevhälsoteam*. (Uppsala University studies). Masteruppsats, Uppsala: Uppsala universitet. Taget från: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:196991/FULLTEXT01.pdf>

Lindkvist, L., Bakka, F.B., & Fivelsdal, E. (2014). *Organisationsteori Struktur Kultur Processer*. Stockholm: Liber AB.

Löfberg, C. (Red.). (2018). *Elevhälsoarbete under utveckling – en antologi*. Stockholm: specialpedagogiska skolmyndigheten.

Socialstyrelsen & Skolverket (2016). *Vägledning för elevhälsan*. Stockholm: Socialstyrelsen och Skolverket.

Scherp, H.-Å. (2013). *Lärandebaserad skolutveckling: lärglädjens förutsättningar, förverkligande och resultat*. Lund: Studentlitteratur.

SFS 2010:800. Skollag. Stockholm: Utbildningsdepartementet. Hämtad 2019-01-15 https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800.

SKL (2018). *Nuläge och utmaningar i elevhälsan 2018*. Sveriges kommuner och landsting, Stockholm. www.skl.se

Skolinspektionen (2019) taget från <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/0-si/04-rad-och-vagledning/stallningstaganden/informationsblad-elevhalsa.pdf>

Skolverket (2014a) *Arbete med extra anpassningar, särskilt stöd och åtgärdsprogram*. Stockholm: Fritzes.

Skolverket (2014b) *Stödinsatser i utbildningen- om ledning och stimulans, extra anpassningar och särskilt stöd*. Stockholm: Fritzes.

Skolverket (2016). *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet*. Hämtad från https://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D2575

Stukát, S. (2009). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Studentlitteratur: Lund.

Svedberg, Lars (2007). *Gruppsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Thörsén, M. (2014). *Rektor, elevhälsan och elevers lärande och utveckling*. Stockholm: Fritzes.

Vetenskapsrådet. (2018) Hämtat från: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Bilaga 1: Samtalsunderlag

Vad är din titel och funktion på skolan?

Kan du ge en kort beskrivning av skolan?

- Elevantal
- Åldrar
- Upptagningsområde

Kan du beskriva hur elevhälsoteamet arbetar?

- Hur är arbetet konkret organiserat?
- Vilka ingår i elevhälsoteamet?
- Centralt eller lokalt?
- I vilka ärenden kopplas elevhälsoteamet in?
- När i processen kommer teamet in och varför?
- I vilka forum finns EHT representerat
- Hur fungerar återkoppling mellan EHT och övriga verksamheten?
- Kan du beskriva en fiktiv ärendegång från start till slut?
- Finns de olika ärendegång för olika typer av ärenden?
- Är elevhälsan involverad i andra forum och processer som inte räknas som ärende?

Varför är EHT organiserat som det är?

- Finns det kommunala riktlinjer som reglerar hur EHT:s arbete skall organiseras?
- Följer organisationen någon speciell modell?
- Har ni hämtat inspiration någonstans ifrån när ni skapade er organisation?
- När skedde den senaste omorganisationen av EHT:s arbete och varför?

Vad är din uppfattning om organisationen som den är i idag?

Om du skulle förändra EHT:s organisering vad skulle du då ändra och vad skulle du låta vara kvar varför?