

Beslut

efter kvalitetsgranskning av rektors arbete med
läraravlastande tjänster i grundskolan, årskurs
7–9 vid Hasslarödsskolan 7–9 i Osby kommun

Inledning

Skolinspektionen har med stöd i 26 kap. 19–20 § skollagen (2010:800) genomfört en kvalitetsgranskning av rektors arbete med läraravlastande tjänster i grundskolan, årskurs 7–9. Syftet är att granska i vilken utsträckning läraravlastande tjänster integreras och används på ett sådant sätt att lärare avlastas i sitt arbete för att i högre utsträckning kunna fokusera på undervisningsprocessen.

De övergripande frågeställningarna är:

1. I vilken utsträckning kartlägger och analyserar rektor lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen?
2. I vilken utsträckning organiserar rektor arbetet på skolan så att läraravlastande tjänster bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen?
3. I vilken utsträckning följer rektor upp, utvärderar och analyserar om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte?

Bedömningen görs i förhållande till de kvalitetskriterier Skolinspektionen satt upp i granskningen inom det granskade området. Granskningens författningsstöd återfinns i bilaga 2.

Granskningen genomförs i 30 utvalda skolenheter. I urvalet ingår såväl enskilda som kommunala huvudmän. Hasslarödsskolan 7–9, med Osby kommun som huvudman, ingår i denna granskning.

Skolinspektionen genomförde tre intervjuer via videolänk med Hasslarödsskolan 7–9 i Osby kommun den 19 och 20 oktober 2020. Intervjuerna genomfördes av utredarna Lena Johansson och Caroline Engskär. Intervjuer hölls med rektorn, tre lärare och tre läraravlastande personal innefattande två resurspedagoger och en elevassistent.

Beslut:

Skolinspektionen bedömer att framtagna kvalitetskriterier uppfylls vid Hasslarödsskolan 7–9 i följande utsträckning:

Bedömningsområde 1: Rektors arbete med att kartlägga och analysera lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen.

Rektorn kartlägger och analyserar i *hög utsträckning* lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen.

Bedömningsområde 2: Rektors organisering av arbetet på skolan för att läraravlastande tjänster ska bidra till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen.

Rektorn organiserar *i flera delar* arbetet på skolan så att läraravlastande tjänster bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen.

I syfte att höja verksamhetens kvalitet bedömer Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande område.

- Rektorn behöver utveckla arbetet med att tydliggöra den läraravlastande personalens roller inom organisationen för att undvika otydligheter eller missförstånd bland skolans personal. I detta arbete ingår att ta fram tydliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen och göra dessa kända bland skolans övriga personal.

Bedömningsområde 3: Rektors arbete med att följa upp, utvärdera och analysera om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte.

Rektorn följer upp, utvärderar och analyserar *i flera delar* om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte.

I syfte att höja verksamhetens kvalitet bedömer Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande område.

- Rektorn behöver utveckla arbetet med att systematiskt följa upp och analysera i vilken mån de läraravlastande tjänsterna bidrar till avlastning för lärarna, så att de kan fokusera mer på undervisningsprocessen.

Uppföljning

Huvudmannen ska senast den 2021-06-11 redovisa till Skolinspektionen vilka förbättringsåtgärder som vidtagits utifrån de identifierade utvecklingsområdena och resultat av dessa åtgärder. Som stöd för redovisningen bör bifogad mall (bilaga 3) användas.

Redogörelsen skickas via e-post, till skolinspektionen.umea@skolinspektionen.se. Hänvisa till Skolinspektionens diarienummer för granskningen (dnr SI 2020:2212) i de handlingar som sänds in.

Med anledning av den rådande situationen med risker för smittspridning av Covid-19

Skolinspektionen är medveten om att många skolor i dagsläget är påverkade med anledning av covid-19. Följden kan vara stor frånvaro av personal eller att

resurser måste tas i anspråk för nya förhållanden. Vi följer kontinuerligt situationen och hur den påverkar skolsystemet i olika delar av landet. Om du som huvudman behöver längre uppföljningstid kontakta Skolinspektionen för prövning.

Skolinspektionens bedömningar

Rektors arbete med att kartlägga och analysera lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen

Här bedöms i vilken utsträckning rektorn kartlägger och analyserar lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen. I detta ingår arbetet att kartlägga och analysera lärarnas arbetsuppgifter och deras arbetssituation.

Samlad bedömning

Skolinspektionen bedömer att rektorn i *hög utsträckning* kartlägger och analyserar lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen. Granskningen visar att rektorn kontinuerligt kartlägger lärarnas arbetsuppgifter och deras arbetssituation. Lärarna görs också delaktiga i kartläggningen. Vidare visar granskningen att rektorn analyserar lärarnas arbetssituation och deras behov av avlastning. Rektorn har sedan utifrån analysen prioriterat vilka arbetsuppgifter som ska tilldelas den läraravlastande personalen.

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom bedömningsområdet.

Motivering

Rektorn kartlägger kontinuerligt lärarnas arbetssituation

Granskningen visar att rektorn kontinuerligt kartlägger lärarnas arbetsuppgifter och deras arbetssituation i olika sammanhang. Rektorn gör även lärarna delaktiga i kartläggningen. I samtliga intervjuer framkommer att rektorn och personalen främst utgår från elevernas behov av stöd och deras kunskapsutveckling och det är utifrån detta perspektiv som rektorn organiserar arbetet på skolan. Rektorn kartlägger lärarnas arbetssituation via medarbetarsamtal, överlämningar från undervisande lärare i årskurs 6, diskussioner i ledningsgruppen, vid elevhälsans möten och arbetslagsmöten samt i samtal med lärarna i det dagliga arbetet. Rektorn uppger att hen tillsammans med varje lärare under medarbetarsamtalen diskuterar nuläget för deras arbetssituation, hur schemat fungerar och vilket stöd

läraren behöver av rektorn och elevhälsan. Även om lärarna uttrycker att det inte är så tydligt för dem att rektorn pratar med dem om vilka arbetsuppgifter som tar mycket tid i anspråk och som skulle kunna utföras av annan personal, så säger de att de under medarbetarsamtalen pratar om stress och vad som fungerar eller inte fungerar i deras arbete. Lärarna beskriver också att rektorn ges en bild av deras arbetssituation och arbetsuppgifter i samband med överlämningen av information om elever som ska börja i årskurs 7, där elevernas behov av stöd i undervisningen synliggörs. Vidare säger rektorn att lärarna under arbetslagsmöten har diskuterat vilka av deras arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av annan personal. Ledningsgruppen har sedan avstämningar med arbetslagsledarna, tillika förstelärare, en gång i veckan kring sådant som diskuteras i arbetslagen och innefattar lärarnas arbetssituation. Rektorn berättar också att hen är närvarande i verksamheten och att lärarna kan meddela om de behöver hjälp eller avlastning. Enligt lärarna ställer rektorn frågor till lärarna om deras arbetssituation i det dagliga arbetet och gör klassrumsbesök. Rektorns upplevelse är att hen får information från lärarna om de upplever något i sin arbetssituation som är problematiskt, vilket även bekräftas av lärarna som säger att de spontant kan prata med rektorn om sin arbetssituation. Därtill har förstelärarna under föregående läsår genomfört en enkät där lärarna fick svara på frågor från BRUK¹ kring deras arbetssituation.

Granskningen visar vidare att rektorn har en dialog med huvudmannen i arbetet med att kartlägga lärarnas arbetssituation. Rektorn uppger i intervju att hen får god stöttning av huvudmannen och att hen regelbundet för en dialog med huvudmannen om skolans budget, vilket även omfattar elevernas behov och lärarnas arbetssituation. Rektorn ger som exempel att skolan inför innevarande läsår delat in eleverna i årskurs 7 i fyra istället för tre klasser och anställt fler behöriga lärare för att minska lärarnas arbetsbelastning. Förändringen krävde mer resurser och inför nästa läsår kommer budgeten att justeras utifrån detta. Grundskolechefen träffar även rektorsgruppen varje vecka för att diskutera aktuella ämnen, bland annat behovet av läraravlastande personal.

Rektorn analyserar kontinuerligt lärarnas behov av avlastning

Granskningen visar att rektorn analyserar lärarnas arbetssituation och behov av avlastning utifrån det som framkommit i kartläggningarna. I intervju med rektorn framkommer att en analys av kartläggningen sker i dialog med lärare och övrig personal i de forum där kartläggningen förekommer, vilka beskrivs ovan. Rektorn och lärarna beskriver i intervju att lärarna på arbetslagsmöten tar upp om det finns

¹ BRUK är ett verktyg för självskattning som kan användas i skolans kvalitetsarbete och står för Bedömning, Reflektion, Utveckling och Kvalitet. Syftet med BRUK är att vara ett utvecklingsverktyg och ett stöd i ett kollegialt lärande för att synliggöra processer och kvalitet. Hämtat 2020-11-03 från <https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/bruk---verktyg-for-sjalvskattning>.

arbetssituationer som inte fungerar bra och diskuterar vilka arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av andra än lärare. Diskussionerna når sedan ledningsgruppen via arbetslagsledarna. Vidare tar lärarna tar kontakt med elevhälsan om det uppstår behov av stöd för enskilda elever under terminens gång. Under elevhälsans möten diskuterar och analyserar sedan personalen och rektorn hur lärarna och den läraravlastande personalen kan möta elevernas behov av stöd. Insatser som sätts in kring enskilda elever bidrar sedan till avlastning för lärarna. Därtill har rektorn genomfört en grundlig analys av elevernas behov och lärarnas arbetssituation inför uppdelningen av eleverna i årskurs 7, som beskrivs ovan. Rektorn uppger också att rektorerna pratar om och analyserar lärares behov av avlastning i rektorsgruppen.

Vidare visar granskningen att rektorn utifrån sin analys har prioriterat vilka arbetsuppgifter som ska tilldelas den läraravlastande personalen. Rektorn har även tagit ställning till om andra personalkategorier behöver tillföras. Rektorn uppger att hen utifrån hens tidigare analyser har sett att användningen av elevassistenter gjorde att vissa elever blev knutna till enbart en person på skolan. För att skapa mer flexibilitet och minska sårbarheten kring dessa elever införde rektorn ett resurscentrum där flera personer arbetar runt eleverna i ett mindre sammanhang. Utifrån den personal som fanns att tillgå på skolan valde rektorn att använda sig av resurspedagoger och elevassistenter i verksamheten. Vidare har rektorn utifrån sina analyser sett att det fanns elever som inte gick på lektionerna eller inte kom till skolan. Utifrån detta tillsatte rektorn en resurspedagog som fick ansvar för skolans elevcafé. Resurspedagogen arbetar nu främst relationsskapande och med skolans värdegrund för att stötta eleverna vad gäller att komma till skolan och närvara på lektionerna. Rektorn säger att hen utifrån sina kartläggningar och analyser har haft svårt att se vilka andra arbetsuppgifter, än de som beskrivits ovan, som skulle kunna utföras av annan personal än lärare. Rektorn beskriver exempelvis att skolan har fört diskussioner om att avlasta lärarna exempelvis mentorskapet, men att lärarna fortsatt vill vara mentorer eftersom de anser att det skapar goda relationer mellan dem och eleverna. I rektorns analyser har det även framkommit att lärarna inte ser någon vinst med att bli avlastade exempelvis vad gäller att kopiera papper, utan att de hellre vill att det ska finnas fler vuxna i klassrummet. Lärarna beskriver att de i stressade situationer ser ett behov av att bli avlastade mindre avancerade uppgifter, men att sådana uppgifter inte heller passar att utföras av den läraravlastande personalen som nu finns på skolan. Rektorn uppger att hen istället för att anställa personalkategorier som skulle kunna avlasta lärarna vad gäller enklare arbetsuppgifter har prioriterat att anställa och lägga resurser på den läraravlastande personal som nu finns på skolan samt fler utbildade lärare.

Rektors organisering av arbetet på skolan för att läraravlastande tjänster ska bidra till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen

Här bedöms i vilken utsträckning rektorn organiserar arbetet på skolan så att läraravlastande tjänster bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen. I detta arbete ingår att se till att de läraravlastande tjänsterna är anpassade till skolans arbetsorganisation och att det finns ett tydligt syfte med vad den läraravlastande personalen ska bidra till. Det finns arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen som är väl kända på skolan. Arbetet organiseras så att den läraravlastande personalens stöd till lärare blir så effektivt som möjligt och att den inte blir en belastning för lärarna. I detta arbete ingår att se till att den läraravlastande personalen har rätt kompetens för att klara av sina arbetsuppgifter enligt tilldelad arbetsbeskrivning.

Samlad bedömning

Skolinspektionen bedömer att rektorn *i flera delar* organiserar arbetet på skolan så att de läraravlastande tjänsterna bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen. Granskningen visar att rektorn har säkerställt att den läraravlastande personalen har relevant utbildning och kompetens för de arbetsuppgifter de utför. Rektorn har också kartlagt personalens behov av kompetensutveckling samt tillhandahåller utbildning som är relevant för deras arbetsuppgifter. Rektorn ser också till att den läraravlastande personalen ges ledning och stöd i sitt arbete. Vidare visar granskningen att rektorn har tydliggjort syftet med den läraravlastande personalen och att syftet är väl förankrat bland skolans personal. Dock framkommer det att rektorn inte alltid har tydliggjort den läraravlastande personalens roller. Därför behöver rektorn ytterligare tydliggöra den läraravlastande personalens arbetsuppgifter genom att upprätta tydliga arbetsbeskrivningar och göra dem kända bland skolans personal.

Motivering

Rektorn säkerställer att den läraravlastande personalen har rätt kompetens

Granskningen visar att rektorn säkerställer att den läraravlastande personalen har rätt utbildning och kompetens för att utföra sina arbetsuppgifter. Rektorn berättar i intervju att hen strävar efter att anställa personal med lämplig utbildning. Enligt inkommen information från huvudmannen inför granskningen är elevassistenten utbildad fritidsledare och tre av resurspedagogerna har pedagogisk utbildning i form av folkhögskollärare, barnskötare och elevassistent. Därtill har en av resurspedagogerna en naturvetenskaplig ämnesexamen. Den läraravlastande personalen beskriver i intervju att de utöver sina utbildningar också har relevant och många gånger lång erfarenhet av att arbeta inom skola. Enligt lärarna bidrar

den läraravlastande personalen med värdefull kunskap och erfarenhet i diskussioner kring genomförandet av undervisningen. Vidare säger rektorn att även personliga egenskaper och bemötandet av eleverna är viktiga, vilket även den läraravlastande personalen och lärarna uttrycker. Rektorn anser att personalen behöver vara lugn, positiv och flexibel. Rektorn berättar vidare att hen har säkerställt att resurspedagogen med utländsk bakgrund har getts kunskap och en förståelse för den svenska skolan genom att resurspedagogens mentor har hållit i en introduktion, innehållande bland annat grundskolans läroplan. Enligt rektorn har hen hittat rätt kompetens till samtliga tjänster för att möta elevernas behov.

Vidare visar granskningen att rektorn kartlägger den läraravlastande personalens behov av kompetensutveckling och att de ges kompetensutveckling på flera olika sätt. Rektorn uppger att hen kartlägger den läraravlastande personalens behov av kompetensutveckling i medarbetarsamtalen. Den läraravlastande personalen berättar att de ges kompetensutveckling på olika sätt. Dels deltar de i hög grad i samma fortbildning som lärarna. Därutöver ges resurspedagogen som ansvarar för elevcaféet samma fortbildning som specialpedagogen och elevhälsan. Vidare bidrar specialpedagogen till att kompetensutveckla den läraravlastande personalen. Ett exempel på detta är att specialpedagogen förser dem med litteratur som berör olika elevgruppers specifika behov.

Rektorn säkerställer också att den läraravlastande personalen ges kunskap om områden som är relevanta för deras arbetsuppgifter, såsom skolans värdegrundsuppdrag och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Rektorn uppger att personalen tidigare har arbetat med Skolverkets modul kring värdegrundsuppdraget och att värdegrunden återigen ska vara i fokus under vårterminens fortbildningsinsatser på skolan. Vidare berättar rektorn och lärarna att flera av eleverna som ges undervisning på skolans resurscentrum har dyslexi eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Den läraravlastande personalen berättar att flera av dem har kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar genom tidigare erfarenheter av att arbeta med elever med olika funktionsnedsättningar samt genom tidigare utbildningar. Även om elevassistenten berättar att hen inte har genomgått någon utbildning vad gäller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, så säger hen att alla elevassistenter på skolan i perioder har fått handledning av skolpsykolog eller kurator vad gäller rollen som elevassistent. Rektorn berättar att skolan tidigare genomfört en fortbildningsinsats kring neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och konstaterar att sådan utbildning återigen behövs. Därtill uppger rektorn att skolan köper in litteratur, exempelvis kring olika funktionsnedsättningar, som har delats ut till lärare och resurspedagoger, samt att specialpedagogen för vidare sådana kunskaper till den läraravlastande personalen och lärarna.

Den läraravlastande personalen ges ledning och stöd i sitt arbete

Granskningen visar att rektorn ser till att den läraravlastande personalen ges ledning och stöd i sitt arbete. Rektorn säger att hen följer upp den läraravlastande personalens behov av stöd genom olika samtal. Rektorn utgår sedan från dessa samtal när hen säkerställer att den läraravlastande personalen får ledning och stöd i sitt arbete. I intervju berättar den läraravlastande personalen att de upplever att de ges det stöd som de behöver. Enligt rektorn ges den läraravlastande personalen stöd och ledning av arbetslagen, elevhälsan och genom att de stöttar varandra. Enligt rektorn får den läraravlastande personalen främst stöd i arbetslagen där de diskuterar olika frågor och hjälper varandra. Den läraravlastande personalen berättar att de främst upplever att de får stöd av elevhälsans kompetenser, såsom specialpedagogen och kuratorn. Exempelvis träffar personalen som arbetar på resurscentrum elevhälsan och rektorn två gånger i veckan. Vid dessa tillfällen har de möjlighet att lyfta svårigheter i arbetet med eleverna för att de ska få stöd att komma vidare. Den läraravlastande personalen som arbetar på resurscentrum får även kontinuerlig handledning av en specialpedagog från kommunens centrala elevhälsa vad gäller specifika elevärenden. Enligt personalen kan de med stöd från handledningen lättare diskutera och resonera med rektorn och elevhälsan kring olika beslutade stödsatser, vilket de upplever som positivt. Av specialpedagogen ges de även stöttning i frågor som relaterar till deras arbetssituation på skolan. Alla elevassistenter på skolan har också i perioder fått handledning av skolpsykologen eller kuratorn vad gäller rollen som elevassistent. Resurspedagogen som ansvarar för elevcaféet säger att hen i första hand ges stöd och handledning av rektorn i sitt dagliga arbete, vilket bekräftas av rektorn.

Vidare visar granskningen att rektorn säkerställer att den läraravlastande personalen inte belastar lärarna. Rektorn uppger att hen eftersträvar ett prestigelöst klimat på skolan och uppmanar all personal att kontakta rektorn vid eventuella funderingar. Enligt rektorn skulle lärarna berätta om de upplever att de blir belastade av att stötta den läraravlastande personalen. Rektorn beskriver vidare att hen säkerställer att den läraravlastande personalen inte belastar lärarna genom att hen har anställt läraravlastande personal med rätt kompetens och personliga egenskaper. Lärarna säger att den läraravlastande personalen inte brukar vända sig till dem om de har frågor kring sitt arbete, men säger samtidigt att all personal på skolan hjälper varandra.

Rektorn har tydliggjort syftet med den läraravlastande personalen

Granskningen visar att rektorn har tydliggjort syftet med den läraravlastande personalen och att det är väl förankrat bland skolans personal. Rektorn berättar att syftet med de läraravlastande tjänsterna har kommunicerats på arbetsplatsträffar vid läsårets start och att det också sker kontinuerligt i det dagliga arbetet. Rektorn upplever att det övergripande syftet med skolans resurscentrum är tydligt för all personal på skolan eftersom det har funnits i flera år och är väl inarbetat i

verksamheten. Både läraravlastande personal och lärarna berättar att det finns ett tydligt syfte med vad tjänsterna ska bidra med på skolan. I samtliga intervjuer framkommer en entydig bild av syftet med den läraravlastande personalen. Syftet med elevassistenten och resurspedagogerna på resurscentrum är främst att stödja elever inom ramen för undervisningen, både på resurscentrum och i ordinarie klass. Medan syftet med resurspedagogen som ansvarar för elevcaféet främst är att arbeta relationsskapande och med skolans värdegrund för att stötta eleverna på olika sätt utanför klassrummet. Lärarna beskriver att de också ges en förståelse för hur den läraravlastande personalens insatser fördelas mellan elever och klasser genom de forum där personalen och rektorn diskuterar elevernas behov av stöd.

Gränserna mellan olika roller är inte alltid tydliggjord

Granskningen visar att rektorn har tydliggjort rollerna för den läraravlastande personalen som arbetar på skolans resurscentrum. Samtliga intervjuade beskriver att rollfördelningen inom skolans resurscentrum är tydlig. Rektorn beskriver att hen tydliggjort de olika rollerna som finns på skolans resurscentrum i dialoger med den personal som arbetar där samt i samtal kring skolans organisation med all personal på arbetsplatsträffar. Rektorn har även diskuterat gränserna för olika roller i ledningsgruppen. Enligt rektorn har hen främst tydliggjort gränsdragningen mellan rollen som resurspedagog och rollen som elevassistent. Rektorn beskriver att elevassistenten främst stödjer elever i klass och får uppdrag från lärarna, medan resurspedagogerna har ett större ansvar eftersom de både stödjer eleverna i deras lärande och till stor del anpassar undervisningsmaterial. Lärarna och den läraravlastande personalen beskriver att lärarna är ansvariga för att planera undervisningen och resurspedagogerna hjälper till vid genomförandet. Lärarna diskuterar även tillsammans med resurspedagogerna hur undervisningen ska genomföras utifrån elevernas behov och skolans befintliga resurser. Vidare beskriver såväl rektorn som lärarna samt den läraravlastande personalen att rollerna är tydliga när de samarbetar under lektioner, även vid tillfällen där både lärare, resurspedagog och elevassistent närvarar. Ett exempel på detta är att lärarna ansvarar för undervisningen och elevassistenten ges uppdrag av lärarna, även om elevassistenten också deltar i diskussioner kring undervisningen och har utrymme att göra förändringar utifrån elevernas dagsform.

Resurspedagogen som ansvarar för elevcaféet beskriver emellertid sin roll som otydlig, framförallt vad gäller gränsdragningen till kuratorn. Resurspedagogen ger som exempel att hen kan utföra arbetsuppgifter som hen upplever bör utföras av skolans kurator, såsom kontakt och möten med socialtjänsten. Dessutom beskriver resurspedagogen att hen ibland kan ta beslut som egentligen borde fattas av rektorn. Resurspedagogen berättar att hen upplever att det finns en förväntan om att hen ska utföra uppgifter som "dyker upp" även om det inte ingår i arbetsuppgifterna. Rektorn uppger att resurspedagogen ibland uttrycker att hen har för många arbetsuppgifter, men säger att hen då för en dialog med

resurspedagogen för att hjälpa till att prioritera. Enligt rektorn är prioriteringen av arbetsuppgifter ibland beroende av vilket ärende det gäller och ger som exempel att eleverna ibland vill prata med den person som de känner bäst, vilket ofta är resurspedagogen. Vidare beskriver rektorn att kuratorn och resurspedagogen arbetar som ett team och resurspedagogen har möjlighet att vid behov slussa vidare elever till kuratorn. Rektorn säger att hen gärna hade anställt ytterligare en resurspedagog som arbetar med samma uppdrag, men att detta inte ryms inom skolans budget.

Det saknas tydliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen

Granskningen visar att rektorn inte upprättat tydliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen. I intervju med rektorn framkommer att den läraravlastande personalen inte ges några skriftliga arbetsbeskrivningar. Resurspedagogen som ansvarar för elevcaféet berättar att hen fick en tydlig arbetsbeskrivning när hen påbörjade sin tjänst. Både resurspedagogen och rektorn säger dock att innehållet i arbetsbeskrivningen inte överensstämmer med resurspedagogens tjänst idag. Resurspedagogen säger i intervju att hen uppskattar att arbetet är flexibelt men uttrycker samtidigt att hen kan ta på sig för mycket arbete. Rektorn berättar att hen på daglig basis muntligen förmedlar den läraravlastande personalens arbetsuppgifter. Enligt rektorn utvecklas hela tiden den läraravlastande personalens tjänster genom en tät dialog mellan rektorn och den aktuella personalen. Den läraravlastande personalen som är knutna till skolans resurscentrum beskriver också att deras arbetsuppgifter tydliggörs genom personalens kartläggning av elevernas och klassernas behov av stöd.

Identifierat utvecklingsområde

I syfte att ytterligare höja verksamhetens kvalitet inom området bedömer Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande områden:

- Rektorn behöver utveckla arbetet med att tydliggöra den läraravlastande personalens roller och befogenheter inom organisationen för att undvika otydligheter eller missförstånd bland skolans personal. I detta arbete ingår att ta fram tydliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen och göra dessa kända bland skolans övriga personal.

Granskningen visar att rektorn inte tydliggjort arbetsuppgifterna för den resurspedagog som arbetar i elevcaféet. Resurspedagogen upplever att hens arbetsuppgifter inte är tydligt avgränsade och det finns en viss otydlighet mellan hens och kuratorns arbetsuppgifter. Det finns förvisso en skriftlig arbetsbeskrivning för resurspedagogen, men eftersom resurspedagogens arbetsuppgifter har förändrats sedan arbetsbeskrivningen upprättades så är denna inte längre aktuell. Därtill framkommer det att rektorn inte har upprättat några skriftliga

arbetsbeskrivningar för den övriga läraravlastande personalen, utan rektorn förmedlar arbetsuppgifterna muntligt till dem på daglig basis.

Av skollagen framgår att det pedagogiska arbetet vid en skolenhet ska ledas och samordnas av en rektor. Rektor beslutar om sin enhets inre organisation och ansvarar för att fördela resurser inom enheten efter barnens och elevernas olika förutsättningar och behov. Av förarbetena till bestämmelserna i skollagen framgår bland annat att rektorn har ansvar för personalens olika ansvarsområden.²

För att den läraravlastande personalens stöd till lärare ska bli så effektivt som möjligt behöver rektorn tydliggöra deras arbetsuppgifter i förhållande till lärare och annan personal vid skolan så att oklarheter och konflikter inte uppstår. Det är rektorns ansvar att se till att den läraravlastande personalens arbetsuppgifter kommuniceras till personalen vid skolan. Enligt Skolinspektionens bedömning behöver det finnas tydliga arbetsbeskrivningar för att detta arbete ska ske med *hög kvalitet*. För att arbetsbeskrivningarna ska vara tydliga för den läraravlastande personalen och för övrig personal behöver därför arbetsbeskrivningarna på något sätt dokumenteras. Skolinspektionen ser en risk kopplad till att endast kommunicera arbetsbeskrivningarna muntligt eftersom muntliga arbetsbeskrivningar kan komma att missförstås, att parterna tolkat information olika och att förändringar kan komma att ske i organisationen. I de fall arbetsuppgifterna inte på något sätt dokumenterats skriftligt riskerar det dessutom att bli svårare för rektorn att följa upp tjänsternas syfte, mål och arbetsinnehåll.

Även tidigare forskning pekar på att det finns risker kopplade till en avsaknad av skriftliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen. Dessa risker utgörs bland annat av att de tilldelas arbetsuppgifter som inte alltid överensstämmer med syftet med deras tjänster samt att deras uppdrag blir otydliga till annan personal på skolan. Detta kan vidare leda till att de får en ansträngd arbetssituation i form av ett för stort uppdrag.³

Skolinspektionen rekommenderar rektorn att utveckla arbetet med att tydliggöra respektive yrkesroll och hur de förhåller sig till varandra inom skolan. I detta ingår att upprätta aktuella och tydliga arbetsbeskrivningar för de läraravlastande tjänsterna och att deras arbetsuppgifter tydliggörs i förhållande till lärare och annan personal. I en skriftlig arbetsbeskrivning kan rektorn vid behov klargöra att den aktuella tjänsten kräver en viss grad av flexibilitet. En skriftlig arbetsbeskrivning kan därutöver revideras om det senare visar sig finnas ett behov av detta.

² Prop. 2009/10:165 s. 253 f.

³ Lindqvist, P., Ackersjö H. m.fl. (2020). *(Lä rar)avlastande yrkesgrupper – Var går gränserna? En studie om nya fördelningar av och förhandlingar om arbetet i skola*. En rapport från Forum för professionsforskning. (2020:01). Linnéuniversitetet.

Rektors arbete med att följa upp, utvärdera och analysera om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte

Här bedöms i vilken utsträckning rektorn följer upp och analyserar om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte. I detta arbete ingår att följa upp vilka arbetsuppgifter som utförs av läraravlastande personal och analysera om de bidrar till att lärare avlastas så att de kan ägna mer tid åt undervisningsprocessen. Uppföljningen sker i kontinuerlig dialog med lärarna.

Samlad bedömning

Skolinspektionen bedömer att rektorn *i flera delar* följer upp, utvärderar och analyserar om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte. Granskningen visar att rektorn följer upp och analyserar den läraravlastande personalens arbetsuppgifter. Utifrån analysen vidtar rektorn också nödvändiga förbättringar avseende den avlastande personalens arbetsuppgifter. Granskningen visar emellertid att rektorn behöver utveckla arbetet med att systematiskt följa upp samt analysera i vilken mån den läraravlastande personalen bidrar till att lärarna avlastas, så att de kan fokusera mer på undervisningsprocessen.

Motivering

Rektorn följer upp och analyserar den läraravlastande personalens arbetsuppgifter

Granskningen visar att rektorn följer upp den läraravlastande personalens arbetsuppgifter. I intervjuer framkommer att rektorn följer upp den läraravlastande personalens arbetsuppgifter genom medarbetarsamtal samt under arbetslagsmöten tre gånger per läsår som en del av skolans systematiska kvalitetsarbete. Rektorn beskriver i intervju att hen har många informationskanaler och uppger att personalen säger till om något inte fungerar bra för dem i arbetet. Lärarna berättar att rektorn ställer frågor till dem om hur arbetet fungerar och gör klassrumsbesök.

Vidare visar granskningen att rektorn analyserar den läraravlastande personalens arbete utifrån det som framkommer i uppföljningen. Rektorn säger att hen under medarbetarsamtalen med såväl lärarna som den läraravlastande personalen samtalar om hur den läraravlastande personalens arbete har fungerat. Lärarna säger att de vid dessa tillfällen kan komma med förslag till förbättringar. Analyser av den läraravlastande personalens arbetsuppgifter sker också som en del av skolans systematiska kvalitetsarbete inom respektive arbetslag, inom vilka den läraravlastande personalen som regel ingår. Vid vissa tillfällen analyserar även personalen vid skolans resurscentrum sin verksamhet särskilt. Av det som framkommit genom de uppföljningar som genomförts inom ramen för skolans

systematiska kvalitetsarbete analyserar rektorn och personalen tillsammans om personalen på skolan arbetar med rätt arbetsuppgifter utifrån sin kompetens.

Därtill framkommer det att rektorn kontinuerligt följer upp och analyserar den läraravlastande personalens arbetsuppgifter i samband med uppföljningen av elevernas stödbehov och deras kunskapsutveckling. Rektorn beskriver att hen och personalen under klasskonferenser, som genomförs fyra gånger per läsår, går igenom föregående års resultat och vilka elever som riskerar att inte nå målen i respektive klass. Både under klasskonferenserna och i andra dagliga samtal kring enskilda elevärenden mellan rektorn, elevhälsan och övrig personal på skolan diskuteras den läraravlastande personalens arbetsuppgifter. Enligt den läraravlastande personalen utvärderar rektorn och personalen hela tiden deras insatser i det dagliga arbetet.

Den analys rektorn gör ligger sedan till grund för olika förbättringsåtgärder. Rektorn uppger att hen utifrån analysen av den läraravlastande personalens arbete har genomfört flera förändringar. Exempelvis har rektorn anställt fler läraravlastande personal, bland annat elevassistenten, för att skolan bättre ska kunna möta elevernas behov av stöd. Lärarna tillägger också att skolan har hittat olika lösningar för hur de ska organisera verksamheten på resurscentrum. Lärarna ger som exempel att rektorn har lagt vissa lektioner parallellt för att underlätta för resurscentrums verksamhet.

Rektorn följer i liten utsträckning upp och analyserar om den läraravlastande personalens arbete bidrar till att avlasta lärarna

Granskningen visar dock att rektorn inte systematiskt följer upp och analyserar i vilken utsträckning den läraravlastande personalens arbete bidrar till att avlasta lärarna, så att de kan fokusera mer på undervisningsprocessen. Såväl rektorn, lärarna och den läraravlastande personalen ger förvisso flera goda exempel på hur den läraravlastande personalens arbete bidrar till att lärarna avlastas. Det framkommer dock att rektorn inte specifikt följer upp och analyserar om de läraravlastande tjänsterna bidrar till avlastning för lärarna. Rektorn uppger i intervju att hen inte direkt frågar lärarna om deras upplevelse av avlastning och vad de istället kan ägna sådan tid till. Enligt rektorn har begreppet läraravlastning mer kommit att diskuteras på skolan under senare år. Inte heller lärarna uppfattar att rektorn har frågat dem om deras upplevelse av huruvida de läraravlastande tjänsterna bidrar till avlastning för dem. Lärarna beskriver att uppföljningar och analyser görs i medarbetarsamtalen, men de kan inte påminna sig om att rektor i detta sammanhang har ställt frågor om den läraravlastande personalen bidrar till avlastning för lärarna. Det har i så fall skett på förekommen anledning. De goda exempel som ändå framkommer visar att lärarna kan ägna mer tid till undervisningsprocessen genom att den läraravlastande personalen bland annat hanterar konflikter, ansvarar för kontakt med vårdnadshavare samt bidrar i skolans värdegrundsarbete. Lärarna ges också en lugnare klassrumsmiljö med tid till att

stödja samtliga elever genom att den läraravlastande personalen stödjer elever både i klassrummet och på skolans resurscentrum.

Identifierat utvecklingsområde

I syfte att ytterligare höja verksamhetens kvalitet inom området bedömer Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande områden:

- Rektorn behöver utveckla arbetet med att systematiskt följa upp och analysera i vilken mån de läraravlastande tjänsterna bidrar till avlastning för lärarna, så att de kan fokusera mer på undervisningsprocessen.

Granskningen visar att rektorn inte systematiskt följer upp om den läraravlastande personalens arbete bidrar till att lärarna avlastas, så att de kan fokusera mer på undervisningsprocessen. I intervjuer med både rektorn och lärarna framkommer att rektorn inte strukturerat har följt upp och analyserat om den läraravlastande personalens arbete bidrar till att lärarna avlastas. Enligt rektorn har begreppet läraravlastning först aktualiserats på skolan under senare tid.

Enligt skollagen ska rektorn särskilt verka för att utbildningen utvecklas. Rektorn ansvarar för att på enhetsnivå systematiskt och kontinuerligt planera, följa upp och utveckla utbildningen. Kvalitetsarbetet på enhetsnivå ska genomföras under medverkan av lärare, övrig personal och elever.

Skolinspektionen rekommenderar rektorn att utveckla metoder för att planerat och strukturerat följa upp och analysera i vilken mån de läraravlastande tjänsterna bidrar till avlastning för lärarna, så att de kan fokusera mer på undervisningsprocessen. Sådana metoder kan exempelvis utgöras av specifika inslag i olika forum, så som i medarbetarsamtalen, och genom planerade och strukturerade diskussioner med lärarna enskilt eller i arbetslagen.

På Skolinspektionens vägnar

X Stina Johansson

Beslutsfattare

Signerat av: Stina Johansson

X Caroline Engskär

Föredragande

Signerat av: Caroline Engskär

I den slutgiltiga handläggningen av ärendet har även utredarna Lena Johansson och Robert Östberg deltagit.

Mer information om kvalitetsgranskningen finns på Skolinspektionens hemsida:

<https://www.skolinspektionen.se/aktuellt/pagaende-inspektioner/rektors-arbete-med-lararavlastande-tjanster-i-grundskolan-arskurs-7-9/>

Bilaga 1: Bakgrundsuppgifter

Hasslarödsskolan, med Osby kommun som huvudman, är en skola med förskoleklass och grundskolans årskurser 1–9 samt grundsärskola. Granskningen avser skolenheten Hasslarödsskolan 7–9, som leds av en rektor. På skolan finns totalt 550 elever inskrivna, varav 227 elever i går i grundskolans årskurser 7–9. I årskurserna 7–9 arbetar 29 lärare, varav 23 är legitimerade och behöriga för den undervisning de bedriver.

Enligt rektorn har skolenheten fem personal, fyra resurspedagoger och en elevassistent, som arbetar med arbetsuppgifter som leder till att lärarna avlastas. Dessa utgör tillsammans drygt fyra heltidstjänster. Skolan har behov av läraravlastande personal framför allt i det dagliga arbetet med eleverna. Den läraravlastande personalen leds av skolans rektor. I detta beslut utgör ovannämnda tjänster underlag för Skolinspektionens bedömning av hur rektorn arbetar med läraravlastande tjänster och benämns som läraravlastande personal.

Skolenheten har ett resurscentrum där två lärare, tre resurspedagoger och en elevassistent arbetar. Resurspedagogerna som arbetar på resurscentrum stödjer elever som vistas där i ämnena svenska, matematik, engelska, naturorienterande ämnen och samhällsorienterande ämnen. Elever kan vara på resurscentrum mer stadigvarande eller mer flexibelt utifrån deras behov, men följer sin ordinarie klass i den mån det är möjligt. Undervisningen bedrivs i ett mindre sammanhang med färre elever och fler vuxna. Resurspedagogerna anpassar undervisningsmaterialet, förenklar eller förtydligar, efter elevernas behov och stöttar dem i deras lärande. Resurspedagogerna kan ibland även stötta eleverna i ordinarie klass. Personalen på resurscentrum har också mycket kontakt med elevernas vårdnadshavare. Elevassistenten ingår i skolans resurscentrum, men är mestadels i klass för att stötta enskilda elever eller hela klasser. Uppskattningsvis är hen en fjärdedel av sin tid på resurscentrum och resterande av tiden stöttar hen elever i klass. Elevassistenten kan ibland också finnas tillgänglig för eleverna under raster.

Därtill ansvarar en resurspedagog för skolans elevcafé. Resurspedagogen arbetar med skolans värdegrundsuppdrag och är en extra vuxen på skolan som eleverna kan prata med. Hen har också till uppgift att ha uppsikt över om eleverna kommer till skolan och stötta elever på olika sätt på olika sätt utanför lektionstid, det kan exempelvis röra sig om elever som har en sjukdom eller som behöver motiveras att ta sig till lektionerna. Resurspedagogen stöttar även några elever i mindre grupp i ämnet engelska.

Bilaga 2: Författningsstöd

Bedömningsområde 1

Författningsstöd

2 kap. 9-10 §§ skollagen, 4 kap. 3-6 §§ skollagen och Lgr avsnitt 2.8 rektorns ansvar

Bedömningsområde 2

Författningsstöd

1 kap. 5 § 1-2 st. skollagen, 2 kap. 9-10 §§ skollagen, 2.kap. 34 § skollagen och Lgr avsnitt 2.1 Normer och värden samt 2.8 rektorns ansvar

Bedömningsområde 3

Författningsstöd

2 kap. 9-10 §§ skollagen, 4 kap. 3-6 §§ skollagen och Lgr avsnitt 2.8 rektorns ansvar

Bilaga 3: Mall för huvudmannens redovisning

Utvecklingsområde: Rektorn behöver utveckla arbetet med att tydliggöra den läraravlastande personalens roller inom organisationen för att undvika otydligheter eller missförstånd bland skolans personal. I detta arbete ingår att ta fram tydliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen och göra dessa kända bland skolans övriga personal.
Redovisa vilka åtgärder som genomförts:
Beskriv hur verksamhetens kvalitet utvecklats avseende utvecklingsområdet:
Beskriv de effekter som eventuellt förväntas på längre sikt:
Beskriv eventuella ytterligare åtgärder som planeras:

Utvecklingsområde: Rektorn behöver utveckla arbetet med att systematiskt följa upp och analysera i vilken mån de läraravlastande tjänsterna bidrar till avlastning för lärarna, så att de kan fokusera mer på undervisningsprocessen.
Redovisa vilka åtgärder som genomförts:
Beskriv hur verksamhetens kvalitet utvecklats avseende utvecklingsområdet:
Beskriv de effekter som eventuellt förväntas på längre sikt:
Beskriv eventuella ytterligare åtgärder som planeras: