

# Nuläge och utmaningar i elevhälsan 2021

Elevhälsoundersökning 2021





## Förord

Rapporten *Nuläge och utmaningar i elevhälsan 2021* bygger på resultaten från en webbenkät till samtliga kommuner i slutet av augusti 2021 och är en upprepning av de undersökningar som genomfördes åren 2018 och 2015. Enkäten riktade sig till ansvarig för grundskolans elevhälsa på förvaltningsnivå, vilket innebär att svaren speglar förvaltningens perspektiv.

Fokus är personalsituationen, kvaliteten och aktuella utmaningar ur ett huvudmannaperspektiv. I 2021 års enkät lyfter vi även förändringar i elevhälsan med anledning av pandemin.

Jag hoppas att denna rapport kan komma väl till användning för de kommuner som vill kunna jämföra sin bild av elevhälsan med en sammantagen bild av hur det ser ut i andra kommuner. Därtill utgör rapporten, genom att den redogör för kommunernas perspektiv, ett komplement till de perspektiv på elevhälsan som framförs av andra intressenter i olika sammanhang.

Stockholm, december 2021

Monica Sonde

*Avdelningen för utbildning och arbetsmarknad*

## Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>7</b>
Elevhälsans organisation påverkas av kommunstorlek .....	7
Flest vakanser bland specialpedagoger och skolsköterskor.....	7
Kompetensutveckling är vanligaste stödet från förvaltningen .....	8
Kvalitetsskillnader mellan skolornas elevhälsoarbete har ökat.....	8
Psykisk ohälsa och långvarig skolfrånvaro är de största utmaningarna .....	9
Pandemin har ökat digitala arbetssätt och insatser på distans .....	9
<b>Enkätundersökningen.....</b>	<b>10</b>
<b>Elevhälsans uppdrag och personalstatistik.....</b>	<b>12</b>
Skollagens reglering.....	12
Personalstatistik .....	13
<b>Kommunernas organisation av elevhälsan .....</b>	<b>14</b>
Nöjdhet med organisationen .....	14
Hur yrkesgrupperna är anställda .....	14
Centralt anställd elevhälsopersonal .....	15
Elevhälsopersonal anställd på skolorna.....	16
Köp av tjänstetimmor inom elevhälsan .....	16
Det finns skillnader mellan var olika yrkesgrupper är anställda .....	17
Det finns även andra yrkesgrupper inom elevhälsan.....	18
<b>Personalförsörjning .....</b>	<b>21</b>
Samlad bild av personalförsörjningen .....	21
Rekryteringsbehov inom elevhälsan .....	21
Förekomsten av vakanser .....	22
Vakanser inom olika yrkesgrupper.....	23
Olika möjligheter att möta vakanser på kort och lång sikt .....	24
Flera orsaker till vakanser inom elevhälsan.....	25
Skillnader mellan skolor när det gäller vakanser .....	26
<b>Dialog med rektorer och stöd till skolor .....</b>	<b>30</b>
Dialog om elevhälsan med rektorerna .....	30

Stöd från förvaltningen till skolorna .....	31
<b>Kvalitet och utmaningar .....</b>	<b>32</b>
Hur elevhälsoarbetet fungerar .....	32
Variation i hur kommunerna bedömer att elevhälsoarbetet fungerar .....	33
Förändring över tid när det gäller olika aspekter av elevhälsoarbetet .....	34
Kvalitetsskillnader mellan skolorna .....	35
Ökande psykisk ohälsa är den största utmaningen .....	35
Vissa förändringar i utmaningarna över tid .....	37
<b>Stöd från staten .....</b>	<b>39</b>
Statsbidrag för personalförstärkning .....	39
De viktigaste satsningarna från staten .....	40
Vissa förändringar i önskemålen om satsningar från staten .....	41
<b>Förändringar med anledning av pandemin .....</b>	<b>42</b>
Digitala möten har tillkommit inom verksamheten .....	42
Yrkesgrupper som erbjuder elever insatser på distans.....	42
Skillnader mellan kommungrupper när det gäller insatser på distans .....	43
Hur insatser på distans till elever har fungerat.....	43
Både för- och nackdelar med arbetssätten under pandemin .....	44
<b>Bilaga 1: Svarefrekvens inom kommungrupper .....</b>	<b>45</b>
<b>Bilaga 2: Tabeller med resultat i kommungrupper .....</b>	<b>46</b>
Vilka av följande yrkesgrupper är centralt anställda respektive anställda av skolorna i kommunen? .....	46
Har ni andra yrkesgrupper/kompetenser inom elevhälsan utöver de som skollagen kräver? .....	49
Vilken/vilka andra yrkesgrupper har ni anställda inom elevhälsan som skollagen inte kräver?.....	50
Tabell 10: Yrkesgrupper utöver dem som skollagen kräver.....	50
Har pandemin bidragit till ett utökat digitalt arbetssätt inom elevhälsan? .....	50
Vilka typer av digitala möten har tillkommit inom verksamheten till följd av pandemin?.....	51
Vilka yrkesgrupper inom elevhälsan erbjuder elever insatser på distans (per telefon eller digitalt t.ex. via Teams, Zoom, Skype)? .....	52

Hur har det fungerat att erbjuda insatser till elever på distans? .....	53
Hur anser ni att följande fungerar i kommunen med er organisation av elevhälsan? .....	53
Är ni nöjda med elevhälsans organisation i er kommun? .....	58
Har ni på förvaltningen någon samlad bild av hur personalförsörjningen ser ut inom grundskolans elevhälsa i kommunen? .....	59
Hur ser rekryteringsbehoven ut inom grundskolans elevhälsa i kommunen? ...	59
Om ni har vakanser, inom vilken/vilka yrkesgrupp/er finns de? .....	60
Om ni har vakanser, hur löser ni detta? .....	60
Om ni har vakanser, vad bedömer ni att det beror på? .....	61
Finns det skillnader mellan skolorna när det gäller vakanser? .....	61
Du svarade att vissa skolor har svårare att rekrytera yrkesgrupper till elevhälsan, kan dessa skolor beskrivas som...? .....	62
Diskuterar ni följande i förvaltningens dialog med rektorerna? .....	62
På vilket sätt stöttar förvaltningen grundskolornas elevhälsoarbete? .....	63
Har kommunen beviljats statsbidrag från Skolverket för personalförstärkningar inom elevhälsan? .....	63
Hur mycket varierar elevhälsans kvalitet mellan grundskolorna i kommunen? .	64
Hur stora är följande utmaningar för grundskolans elevhälsa i er kommun? .....	64
Vad anser ni är de viktigaste satsningarna från staten för att förbättra elevhälsan i er kommun? .....	72

# Sammanfattning

Denna undersökning bygger på en enkät om grundskolans elevhälsa som skickades ut till samtliga kommuner och som besvarades under perioden 30 augusti – 30 september 2021. Undersökningen avser enbart kommunala skolhuvudmän och omfattar således ingen data som rör skolor med statlig eller fristående huvudman. Statistiken ger därför ingen heltäckande nationell bild. Undersökningens svarsfrekvens blev 89 procent.

Enkäten riktade sig till ansvarig för grundskolans elevhälsa på förvaltningsnivå, vilket innebär att svaren speglar förvaltningens perspektiv. Frågorna rör organisation, personalförsörjning, stöd från förvaltningen till skolorna och utmaningar i elevhälsan samt önskemål gentemot staten. Det är en upprepning av den undersökning som genomfördes 2015 och 2018, frågorna är huvudsakligen desamma. I 2021 års undersökning relateras resultaten även till olika kommungrupper.

## **Elevhälsans organisation påverkas av kommunstorlek**

Inom elevhälsan ska det finnas tillgång till skolläkare, skolsköterska, psykolog och kurator samt personal med sådan kompetens att elevernas behov av specialpedagogiska insatser kan tillgodoses.<sup>1</sup> De flesta kommuner är huvudsakligen nöjda med elevhälsans organisation. Var elevhälsopersonalen är anställd, centralt eller av skolorna och i vilken utsträckning det köps tjänstetimmor varierar dels beroende på vilken yrkesgrupp det gäller dels beroende på vilken kommungrupp kommunen tillhör.<sup>2</sup> I mindre kommuner är det vanligare att elevhälsopersonalen är centralt anställd. Möjligheterna att anställa och erbjuda heltidstjänster kan skilja sig åt bland annat beroende på kommunens och skolornas storlek. Geografiska avstånd och många små skolor påverkar hur tjänsterna behöver utformas.

## **Flest vakanser bland specialpedagoger och skolsköterskor**

En majoritet av kommunerna har enbart kortvariga rekryteringsbehov, de lyckas förhållandevis snabbt rekrytera de kompetenser som behövs. Relativt många har

---

<sup>1</sup> Skollagen (2010:800), 2 kap 25 §.

<sup>2</sup> Storstäder och storstadsnära kommuner; större städer och kommuner nära större stad; mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner.

emellertid ett fåtal eller flera vakanser, tjänster som trots rekryteringsförsök inte har kunnat besättas. Omkring hälften av kommunerna med vakanser uppger att vissa skolor har svårare att rekrytera elevhälsopersonal.

Den yrkesgrupp där högst andel kommuner anger att det finns vakanser är specialpedagoger och det näst vanligaste svaret är skolsköterskor – där andelen vakanser har ökat sedan tidigare undersökningar. Främsta orsaken till vakanserna, enligt kommunerna, är att det råder brist på de yrkesgrupper som ska finnas inom elevhälsan. Därtill konkurrerar kommuner med varandra om yrkesgrupperna.

Vi kan konstatera att det finns behov av att utbilda fler av de yrkesgrupper som behövs inom elevhälsan. Tillgången till elevhälsans yrkesgrupper påverkas även av var människor bosätter sig, men det kan även finnas andra skäl till att det är svårare att rekrytera rätt kompetenser i glesbygden, exempelvis att tjänsterna ibland innebär resor mellan flera små skolor.

### **Kompetensutveckling är vanligaste stödet från förvaltningen**

För att skolorna ska ges förutsättningar att bedriva ett elevhälsoarbete av god kvalitet behöver förvaltningen ha en tydlig bild av hur läget ser ut på skolorna. Hur elevhälsoarbetet fungerar lyfts därför i dialogen mellan förvaltningen och rektorerna i nästan alla kommuner. I merparten av kommunerna diskuterar förvaltningen och rektorerna även skolornas tillgång till elevhälsans yrkesgrupper.

Förvaltningen stöttar skolornas elevhälsoarbete på flera sätt, främst genom kompetensutveckling riktad till elevhälsans yrkesgrupper. En majoritet stödjer genom att styra elevhälsans kompetenser till skolorna utifrån deras behov.

### **Kvalitetsskillnader mellan skolornas elevhälsoarbete har ökat**

Det är angeläget att elevhälsoarbetet fungerar lika bra på alla skolor i kommunen, men endast drygt hälften av kommunerna uppger att elevhälsans kvalitet i stort sett är lika bra på alla skolor. Det är en förhållandevis stor grupp kommuner som anger att kvaliteten varierar relativt mycket mellan skolorna och här har det skett en tydlig ökning sedan de tidigare undersökningarna.

Kommunerna är relativt nöjda med hur flera delar av elevhälsoarbetet fungerar i relation till nuvarande elevhälsoorganisation. De är mest nöjda med rektorernas



tillgång till elevhälsans kompetenser och minst nöjda med hur det fungerar att säkerställa likvärdigheten mellan skolornas elevhälsoarbete.

### **Psykisk ohälsa och långvarig skolfrånvaro är de största utmaningarna**

Ökande psykisk ohälsa och behoven hos elever med långvarig skolfrånvaro är de största utmaningarna inom elevhälsan. Andra stora utmaningar är bland annat att möta behoven hos elever som behöver extra anpassningar eller särskilt stöd, att utveckla inkluderande lärmiljöer och det hälsofrämjande arbetet.

### **Pandemin har ökat digitala arbetssätt och insatser på distans**

Alla kommuner uppger att pandemin har bidragit till mer digitala arbetssätt inom elevhälsan. Det vanligaste är digitala möten mellan elevhälsopersonal och andra yrkesgrupper i skolan samt inom elevhälsoteamet. Men även digitala möten mellan elevhälsopersonal och andra aktörer, som till exempel socialtjänsten och barn- och ungdomspsykiatri (BUP), samt med elever och vårdnadshavare har varit mycket vanligt under pandemin.

Elevhälsan har erbjudit insatser till elever på distans, såväl per telefon som digitalt. Det mest förekommande, enligt kommunernas svar, har varit kontakter med kurator och det näst vanligaste har varit kontakter med skolsköterska. Omkring hälften av kommunerna uppger att specialpedagoger gett elever stöd på distans. Erfarenheterna av hur det har fungerat varierar.

En del av de digitala arbetsformer som har utvecklats inom elevhälsan under pandemin kommer sannolikt att bli kvar. SKR har genom kontakter med medlemmar i olika sammanhang uppfattat att samverkan mellan skolan och olika aktörer har underlättats, likaså kontakter med vårdnadshavare.

Pandemin har visat att det finns fler sätt att möta elever som kan fungera, till exempel walk and talk-möten och att stöd kan ges per telefon. För vissa elever har insatser på distans fungerat bättre, även om flertalet vill träffas fysiskt. Det finns dessutom sekretessproblem som kan behöva lösas när det gäller vissa digitala möten. Eftersom de flesta elever verkar föredra fysiska möten med elevhälsopersonalen kommer det sannolikt att återigen bli det som är mest förekommande.

# Enkätundersökningen

Personalstatistiken är viktig, men ger ingen information om behoven i kommunerna och de villkor som råder. För att få veta vad förvaltningen i kommunerna har för bild av personalsituationen inom elevhälsan, stödet till skolornas elevhälsoarbete, kvaliteten och aktuella utmaningar valde SKR att 2015 göra en enkätundersökning till samtliga 290 kommuner. Den resulterade i rapporten *Nuläge och utmaningar i elevhälsan*. Undersökningen upprepades 2018 och presenterades i rapporten *Nuläge och utmaningar i elevhälsan 2018* samt 2021, vars resultat presenteras i denna rapport.

Syftet med enkätundersökningen är att fånga kommunernas bild av personalförsörjningsläget, kvalitet och aktuella utmaningar inom grundskolans elevhälsa. Som skolhuvudmän måste kommunerna säkerställa att tillgången till elevhälsa motsvarar de krav som skollagen ställer. Rapporten ger en övergripande bild av elevhälsan från förvaltningsnivå, något som ingen annan undersökning ger. Det finns ett värde i att kommuner kan jämföra sig med en aggregerad bild av hur det ser ut i andra kommuner. Därtill utgör förvaltningens perspektiv i undersökningen ett komplement till andra intressenters perspektiv på elevhälsan som framförs i olika sammanhang.

Enkätundersökningen vände sig till ansvarig för grundskolans elevhälsa på förvaltningsnivå. Ibland finns en elevhälsochef och ibland är det förvaltningschefen, en verksamhetschef eller någon annan på förvaltningen. Det beror på kommunens storlek och hur elevhälsan är organiserad, det vill säga i vilken grad elevhälsans organisation är centralt eller lokalt organiserad.

Enkäten gäller grundskolor, men en del kommuner har samma elevhälsoorganisation för både grund- och gymnasieskolan. Frågorna 2021 var i huvudsak desamma som i de tidigare undersökningarna, med ett tillägg som specifikt berör pandemin. I anslutning till flera frågor fanns möjlighet att ange öppna svar, varav en del presenteras i rapporten.

Kartläggningen gjordes i form av en webbenkät som skickades ut den 30 augusti med sista svarsdag den 30 september. Enkäterna 2015 och 2018 skickades ut i mars månad, men på grund av pandemin valde SKR att senarelägga utskicket av 2021 års enkät. Undersökningen genomfördes

emellertid innan vaccinationerna av 12–15 åringar i grundskolan påbörjades.  
Svarsfrekvensen blev 89 procent i 2021 års undersökning.

I 2021 års undersökning relateras enkätsvaren till kommungrupper<sup>3</sup> och i bilaga 1 och 2 redovisas enkätsvaren med andelar per kommungrupp i tabeller.

---

<sup>3</sup> Storstäder och storstadsnära kommuner; större städer och kommuner nära större stad; mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner.

# Elevhälsans uppdrag och personalstatistik

Alla kommuner i Sverige har grundskolor, den minsta kommunen har en grundskola och den största 277. Eftersom Sverige är förhållandevis stort till ytan och samtidigt relativt glesbefolkat har vi en skolstruktur med i huvudsak små eller mycket små skolenheter. En tidigare rapport från SKR visar att drygt hälften av landets grundskolor har färre än 200 elever.<sup>4</sup> Men oavsett skolornas storlek ska det finnas tillgång till elevhälsa.

Elevhälsan och hur den organiseras har en stor betydelse för såväl enskilda elever som grupper av elever och skolan som organisation, både vad gäller tillgången till yrkesgrupperna och kompetenserna i sig. Elevhälsoarbetet på skolorna bidrar direkt och indirekt till elevernas möjligheter till lärande och hälsa samt skolans möjligheter att utveckla goda lärmiljöer. Det innebär att det finns ett stort intresse för hur elevhälsan fungerar, både hos allmänheten och hos olika aktörer inom skolområdet.

## Skollagens reglering

Skollagen slår fast elevhälsans syfte och vilka specifika yrkesgrupper eller kompetenser eleverna ska ha tillgång till. Det finns inte reglerat vilken yrkesgrupp som ska tillhandahålla de specialpedagogiska insatserna, men de ges vanligen av specialpedagoger eller speciallärare.

”För eleverna i förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, sameskolan, specialskolan, gymnasieskolan och gymnasiesärskolan ska det finnas elevhälsa. Elevhälsan ska omfatta medicinska, psykologiska, psykosociala och specialpedagogiska insatser. Elevhälsan ska främst vara förebyggande och hälsofrämjande. Elevernas utveckling mot målen ska stödjas. För medicinska, psykologiska och psykosociala insatser ska det finnas tillgång till skolläkare, skolsköterska, psykolog och kurator. Vidare ska det finnas tillgång till personal med sådan kompetens att elevernas behov av specialpedagogiska insatser kan tillgodoses.”<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Sveriges Kommuner och Regioner (2018). *Om sambandet mellan skolstorlek och utbildningsresultat*.

<sup>5</sup> Skollagen (2010:800), 2 kap 25 §.

## Personalstatistik

SKR inhämtar regelbundet uppgifter om personal från kommuner och regioner och sammanställer statistik över personal inom elevhälsan.

**Tabell 1:** Personal inom elevhälsa<sup>6</sup> i kommunala grund- och gymnasieskolor inkl. grund- och gymnasiesärskola, år 2000–2020. Årsarbetare (månads- och timavlönade)

Befattning	2000	2005	2010	2015	2020
Skolläkare	70	90	80	100	120
Skolsköterska	1 740	2 140	2 230	2 420	2 910
Skolkurator	1 010	1 370	1 480	1 850	2 830
Skolpsykolog	490	630	570	660	830
Specialpedagog	980	2 650	4 670	4 560	4 680
Speciallärare <sup>7</sup>	-	-	4 630	3 880	4 340

**Källa:** Personalstatistik, Sveriges Kommuner och Regioner

**Not:** Från och med 2008 definieras yrken med nytt klassificeringssystem, AID (Arbetsidentifikation). Jämförelse med tidigare år måste därför göras med stor försiktighet.

Personalen inom samtliga yrkesgrupper har ökat över tid med vissa variationer mellan åren. Det bör relateras till att elevantalet minskade mellan 2000 och 2010 för att därefter öka. Under ett antal år fanns inte någon speciallärarutbildning, vilket har påverkat tillgången på denna yrkesgrupp.

Ovanstående statistik gäller enbart kommunala skolhuvudmän. SKR har ingen motsvarande data som rör skolor med statlig huvudman (specialskolorna och sameskolan) eller fristående huvudman. Det innebär att denna statistik inte ger någon heltäckande nationell bild.

---

<sup>6</sup> I tabellens uppgifter ingår inte köp av tjänster, exempelvis läkartjänster.

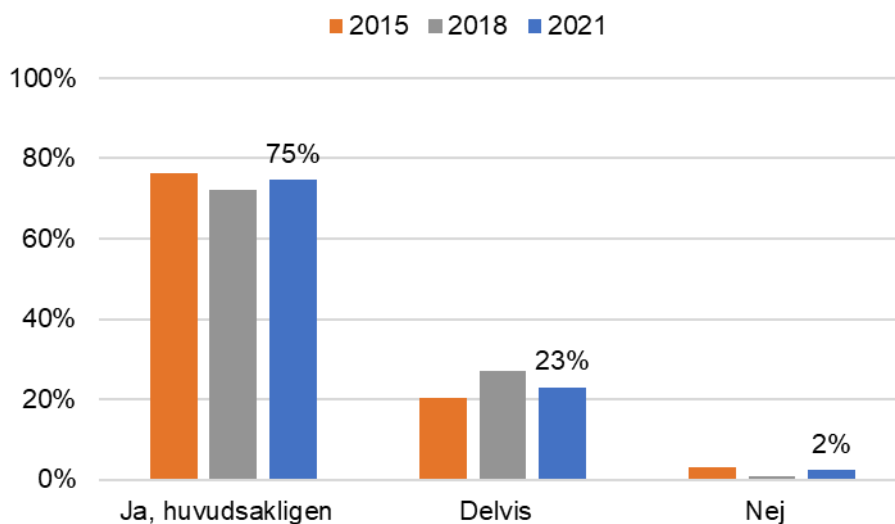
<sup>7</sup> Speciallärarna redovisas först från och med 2010.

# Kommunernas organisation av elevhälsan

## Nöjdhet med organisationen

Kommunerna tillfrågades om de är nöjda med elevhälsans nuvarande organisation i kommunen.

**Figur 1:** Nöjdhet med elevhälsans organisation i kommunen



Tre fjärdedelar av kommunerna är huvudsakligen nöjda med elevhälsans organisation i den egna kommunen (figur 1). En knapp fjärdedel är delvis nöjda och ett fåtal svarar ”nej”.

Mest nöjda med elevhälsans organisation är storstäder och storstadsnära kommuner och minst nöjda är mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner.

## Hur yrkesgrupperna är anställda

I enkäten ställdes frågor om var elevhälsopersonalen är anställd, det vill säga vilka som är centralt anställda på förvaltningsnivå respektive anställda av skolorna, och om köp av tjänstetimmor. Kommunerna tillfrågades också om förekomsten av andra yrkesgrupper eller kompetenser inom elevhälsan utöver dem som krävs enligt skollagen.

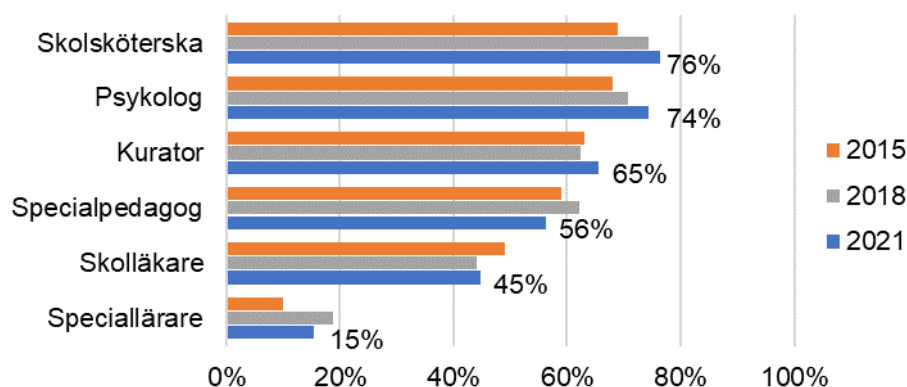
Det är inte ovanligt att det inom samma yrkesgrupp finns en del personer som är centralt anställda och andra som är anställda av en skola inom kommunen. Men var en person är anställd behöver inte avgöra var denna i praktiken arbetar. Det finns elevhälsopersonal som är centralt anställd men som har sin arbetsplats på en eller flera skolor.

Det är inte reglerat i skollagen vilken eller vilka yrkesgrupper som har den specialpedagogiska kompetens som det ska finnas tillgång till inom elevhälsan. Men merparten av alla kommuner har såväl specialpedagoger som speciallärare anställda och det är dessa yrkesgrupper vi har frågat om för att få en bild av tillgången till specialpedagogisk kompetens.

### Centralt anställd elevhälsopersonal

Merparten av kommunerna har flera centralt anställda yrkesgrupper inom elevhälsan.

**Figur 2:** Centralt anställd elevhälsopersonal



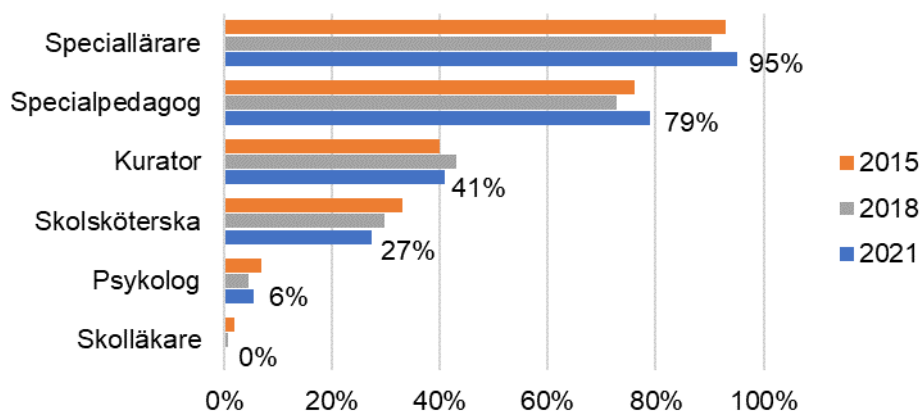
I tre fjärdedelar av kommunerna finns skolsköterskor och psykologer som är centralt anställda (figur 2). Centralt anställda kuratorer finns också i en majoritet av kommunerna. I drygt hälften av kommunerna finns centralt anställda specialpedagoger och i knappt hälften finns centralt anställda skolläkare. Men endast en liten andel speciallärare är centralt anställda.

Sedan 2015 har andelen centralt anställda skolsköterskor ökat från 69 procent till 76 procent år 2021. Mellan dessa år har även andelen centralt anställda psykologer ökat, från 68 procent till 74 procent. Andelen centralt anställda skolläkare har minskat lite sedan 2015, från 49 procent till 45 procent.

### Elevhälsopersonal anställd på skolorna

I stort sett alla kommuner har elevhälsopersonal som är anställd av skolorna.

**Figur 3:** Elevhälsopersonal anställd på skolorna



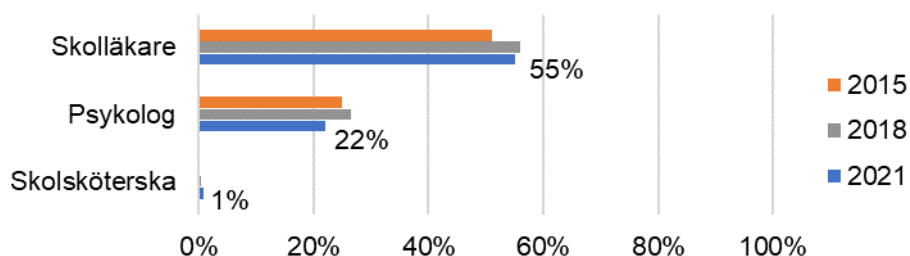
Nästan alla kommuner anger att det finns speciallärare som är anställda av skolorna och merparten svarar att det finns specialpedagoger som är det. Relativt ofta finns kuratorer som är anställda av skolorna (figur 3).

Skolsköterskor som är anställda av skolorna finns i en dryg fjärdedel av kommunerna. Det är däremot inte vanligt att psykologerna är anställda av skolorna och när det gäller skolläkarna så förekommer det inte alls.

### Köp av tjänstetimmor inom elevhälsan

Behovet av elevhälsopersonal överstiger ibland tillgången. Det är en av flera möjliga orsaker till att det förekommer köp av tjänstetimmor av yrkesgrupper.

**Figur 4:** Köp av tjänstetimmor inom elevhälsan





I enlighet med tidigare års undersökningar kan vi se att skolläkare och psykologer är de yrkesgrupper som kommunen eller skolan köper tjänstetimmor av. Drygt hälften av kommunerna köper tjänstetimmor av skolläkare och en dryg femtedel köper tjänstetimmor av psykologer, exempelvis för utredningar (figur 4).

### **Det finns skillnader mellan var olika yrkesgrupper är anställda**

Vi kan se att speciallärarna nästan alltid är anställda på skolorna, medan skolläkarna och psykologerna i likhet med skolsköterskorna oftast är centralt anställda i kommunen. I huvuddelen av kommunerna finns specialpedagoger som är anställda på skolorna, men det finns också centralt anställda specialpedagoger i merparten av kommunerna. I en majoritet av kommunerna finns det kuratorer som är centralt anställda, men det är också relativt vanligt att det finns kuratorer som är anställda av skolorna.

Ökningen av andelen centralt anställda psykologer kan relateras till den minskade andelen köp av tjänstetimmor av denna yrkesgrupp. Den minskning som skett av andelen centralt anställda skolläkare avspeglas i den ökade andelen köp av tjänstetimmor.

Förutom att det finns skillnader mellan yrkesgrupperna med avseende på hur de är anställda så finns det tydliga variationer mellan kommungrupperna.

### **Centralt anställda skolläkare är vanligast i storstäder och dess närhet**

I 62 procent av storstäderna och de storstadsnära kommunerna finns centralt anställda skolläkare, vilket kan jämföras med 47 procent i större städer och kommuner nära större stad samt 37 procent i mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner.

Det är 63 procent av mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner som uppger att de köper tjänstetimmor av skolläkare medan motsvarande andel i större städer och kommuner nära större stad är 53 procent. Av storstäder och storstadsnära kommuner är det 38 procent som svarar att de köper tjänstetimmor av skolläkare, vilket är i betydligt lägre utsträckning än i de andra kommungrupperna av dem. Dessa skillnader skulle exempelvis kunna bero på att antalet elever är färre i de mindre kommunerna och därmed möjligheten att heltidsanställa en skolläkare mer begränsad. Det kan också vara svårare att rekrytera skolläkare i mindre kommuner som ligger långt från större städer.

### **Skolsköterskor anställda på skolor finns i storstäder och dess närhet**

När det gäller skolsköterskorna finns det tydliga skillnader mellan kommungrupperna. Även om merparten av skolsköterskorna är centralt anställda finns det i 43 procent av storstäderna och de storstadsnära kommunerna skolsköterskor som är anställda på skolor, vilket kan jämföras med 24–25 procent av i de andra kommungrupperna. Dessa skillnader beror sannolikt på kommunernas och skolornas storlek, att det finns tillräckligt många elever på en skola för att det ska vara möjligt att fylla en skolskötersketjänst.

### **I storstäder och dess närhet köps inga tjänstetimmor av psykologer**

I samtliga kommungrupper är det vanligast att psykologer är centralt anställda, men även här finns tydliga skillnader. I 86 procent av storstäderna och de storstadsnära kommunerna finns centralt anställda psykologer, vilket kan jämföras med 78 procent i större städer och kommuner nära större stad samt 67 procent i mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner.

Det finns psykologer anställda på skolor i 19 procent av storstäderna och de storstadsnära kommunerna, vilket kan jämföras med 2–4 procent i de andra kommungrupperna. Köp av tjänstetimmor av psykologer är allra vanligast i mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner där 32 procent uppger detta svar. I större städer och kommuner nära större stad är det 19 procent som köper tjänstetimmor av psykologer, men i storstäder och storstadsnära kommuner förekommer inte alls några köp av psykologtimmor.

### **Skolor i större kommuner anställer oftare elevhälsopersonal**

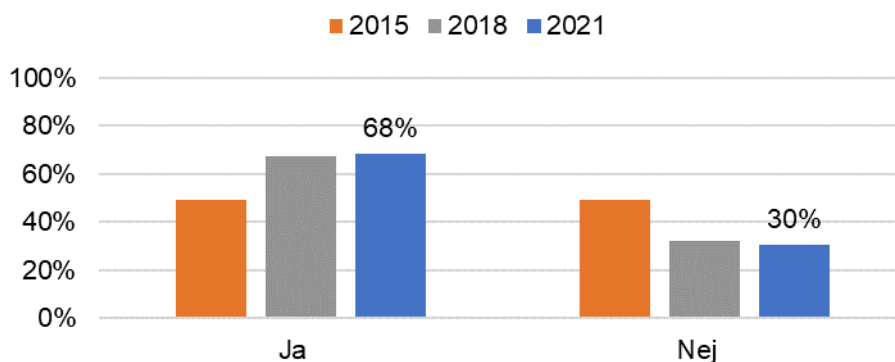
Det är vanligare att det finns kuratorer som är anställda direkt av skolorna i storstäder och storstadsnära kommuner. Förekomsten av kuratorer som är anställda av skolorna är högre i storstäder och storstadsnära kommuner, 55 procent, jämfört med 38 procent i de båda andra kommungrupperna.

I alla kommungrupper är det vanligast att det finns specialpedagoger anställda på skolorna, men andelen är högre ju större kommunen är. Men när det gäller speciallärare är de nästan alltid anställda på skolorna oavsett kommungrupp.

### **Det finns även andra yrkesgrupper inom elevhälsan**

Elevhälsoteamen kan omfatta fler yrkesgrupper och kompetenser än de som krävs enligt skollagen och kommunerna tillfrågades om de har det.

**Figur 5:** Andra yrkesgrupper/kompetenser anställda inom elevhälsan



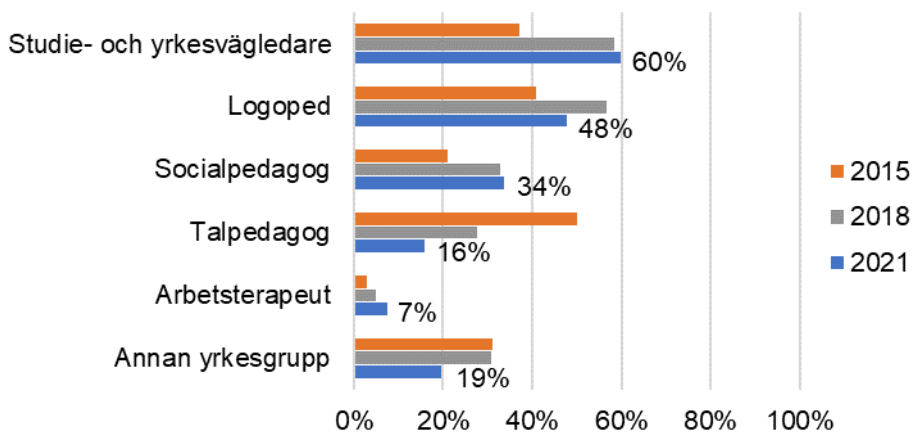
Merparten av kommunerna uppger att de även har andra yrkesgrupper eller kompetenser anställda inom elevhälsan utöver dem som skollagen kräver (figur 5).

Det är vanligare att det finns andra yrkesgrupper eller kompetenser inom elevhälsan i storstäder och storstadsnära kommuner, 80 procent av dessa kommuner uppger att de har det. I de andra kommungrupperna är motsvarande andel är 65–67 procent.

**Vilka yrkesgrupper det handlar om**

De kommuner som har andra yrkesgrupper eller kompetenser anställda inom elevhälsan fick ange vilka.

**Figur 6:** Vilka andra yrkesgrupper/kompetenser som finns anställda inom elevhälsan



Det framgår att studie- och yrkesvägledare ingår i elevhälsan i en majoritet av kommunerna som uppger att de har andra yrkesgrupper anställda än de som krävs enligt skollagen (figur 6). Andelen som uppger att studie- och yrkesvägledare utgör en del av elevhälsan har ökat från 37 procent till 60 procent mellan 2015 och 2021.

I knappt hälften av kommunerna med ytterligare yrkesgrupper finns logopeders anställda. Förekomsten av logopeders inom elevhälsan har varierat mellan undersökningarna, men ökat från 41 procent till 48 procent sedan 2015.

I en tredjedel av kommunerna med andra yrkesgrupper anställda finns socialpedagoger. Socialpedagogerna har ökat från 21 procent i 2015 års undersökning till 34 procent 2021. Men talpedagogerna, som är en yrkesgrupp på tydlig tillbakagång, har minskat från 50 procent 2015 till 16 procent 2021.

#### **Logopeders och socialpedagogers är vanligare ju större kommunen är**

Förekomsten av logopeders inom elevhälsan är vanligare ju större kommunen är. Av dem som har andra yrkesgrupper inom elevhälsan uppger 59 procent av storstäderna och de storstadsnära kommunerna att de har logopeders. I större städer och kommuner nära större stad är det 50 procent som har logopeders och i mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner är motsvarande andel 41 procent. Samma mönster finns när det gäller socialpedagogers med 51 procent i storstäder och storstadsnära kommuner, 33 procent i större städer och kommuner nära större stad samt 28 procent i mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner.

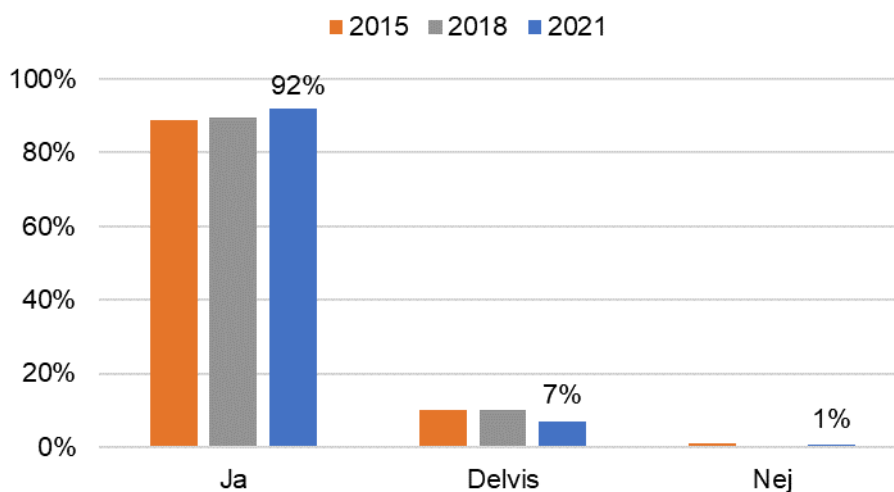
# Personalförsörjning

Skolornas tillgång till elevhälsans specifika yrkesgrupper och kompetenser har stor betydelse för att alla elever ska kunna få det stöd de behöver i sitt lärande och utveckling. Det är också en förutsättning för att elevhälsoarbetet ska motsvara det uppdrag som regleras i skollagen. Rekryteringsutmaningar och vakanser skapar svårigheter som behöver hanteras.

## Samlad bild av personalförsörjningen

Förvaltningen tillfrågades om den har någon samlad bild av personalförsörjningen inom grundskolans elevhälsa. Denna bild kan bygga på såväl muntlig information från skolorna som statistik i kommunen.

**Figur 7:** Personalförsörjningen inom grundskolans elevhälsa



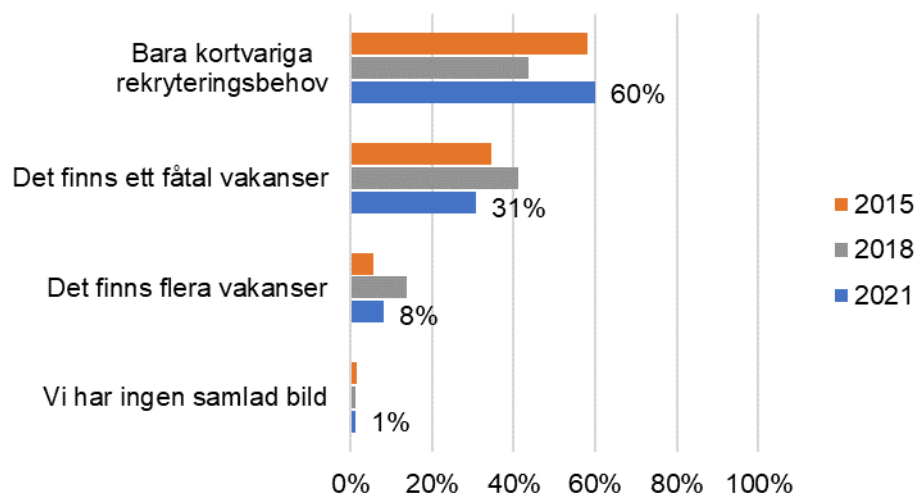
I nästan alla kommuner har förvaltningen en samlad bild av hur personalförsörjningen ser ut inom grundskolans elevhälsa (figur 7).

## Rekryteringsbehov inom elevhälsan

Kommunerna tillfrågades hur rekryteringsbehoven ser ut inom grundskolans elevhälsa i kommunen, om de är kortvariga eller om det finns vakanser. Kortvariga rekryteringsbehov innebär att kommunen förhållandevis snabbt

lyckas rekrytera de kompetenser som behövs medan vakanser är tjänster som kommunen trots rekryteringsförsök inte har kunnat besätta.

**Figur 8:** Rekryteringsbehoven inom grundskolans elevhälsa i kommunen



I en majoritet av kommunerna är rekryteringsbehoven inom elevhälsan kortvariga, men i 39 procent av kommunerna finns ett fåtal eller flera vakanser (figur 8). Andelen kommuner med enbart kortvariga rekryteringsbehov inom elevhälsan har ökat och andelen med ett fåtal vakanser har minskat. Då de tre undersökningarna jämförs förefaller 2018 ha inneburit större rekryteringsutmaningar inom elevhälsan än både 2015 och 2021.

Rekryteringsutmaningarna verkar vara störst i större städer och kommuner nära större stad, där 46 procent uppger att de har ett fåtal eller flera vakanser. Det kan jämföras med att 37 procent i gruppen storstäder och storstadsnära kommuner samt 34 procent i mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner har ett fåtal eller flera vakanser.

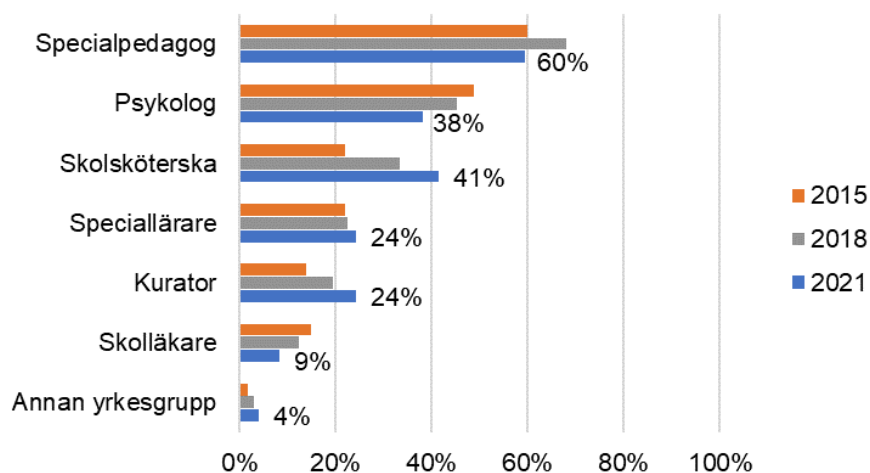
### **Förekomsten av vakanser**

De kommuner som uppger att de har ett fåtal eller flera vakanser tillfrågades om vilka yrkesgrupper det gäller, hur kommunen löser situationen och om möjliga orsaker till vakanserna.

## Vakanser inom olika yrkesgrupper

Kommuner med ett fåtal eller flera vakanser fick ange inom vilken eller vilka yrkesgrupper vakanserna finns.

**Figur 9:** Inom vilka yrkesgrupper vakanserna finns i kommunen



Specialpedagoger är den yrkesgrupp där högst andel kommuner uppger att det finns vakanser. De därefter vanligaste svaren när det gäller vakanser är skolsköterskor och psykologer (figur 9). Specialpedagoger är den yrkesgrupp som har legat i topp alla tre undersökningsåren när det gäller kommunernas svar om vakanser. I de två tidigare undersökningarna låg psykologerna på andra plats när det gäller svaren om vakanser, men andelen kommuner som anger vakanser inom denna grupp har minskat från 49 procent till 38 procent sedan 2015.

I undersökningen 2021 kan vi se att andelen kommuner som uppger att det finns vakanser inom gruppen skolsköterskor har ökat stadigt, från 22 procent 2015 till 41 procent i 2021 års undersökning. Andelen kommuner som svarar att det finns vakanser bland kuratorer har också ökat, från 14 procent till 24 procent mellan åren 2015 och 2021.

Andelen kommuner som anger att det finns vakanser inom gruppen skolläkare har minskat från 15 procent 2015 till 9 procent i 2021 års undersökning. Detta bör emellertid sättas i relation till andelen köp av tjänstetimmor av skolläkare som redovisas i figur 4. Det är möjligt att en del kommuner väljer att inte utlysa någon skolläkartjänst i kommunen utan i stället köper tjänstetimmor utifrån behov, med anledning av exempelvis ett alltför begränsat elevunderlag och att kommunen inte kan erbjuda en heltidstjänst.

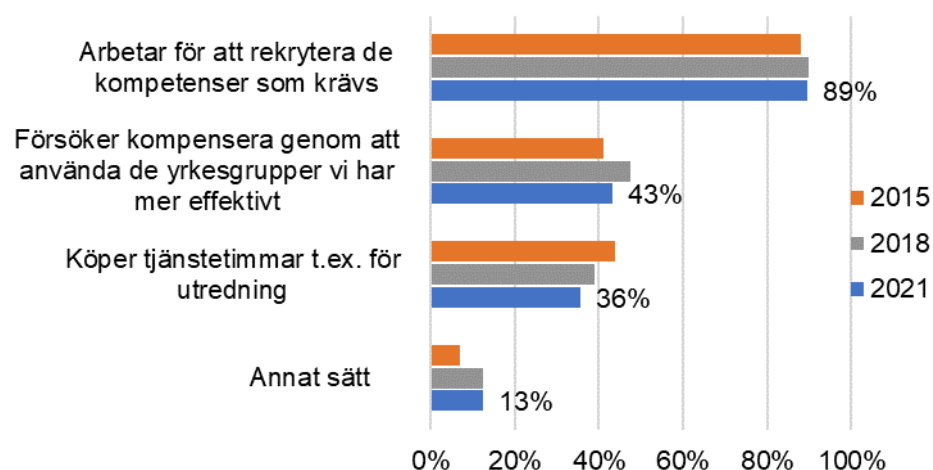
### Vakanserna varierar mellan kommungrupperna

Storstäder och storstadsnära kommuner anger i högre utsträckning än andra kommuner att de har vakanser inom gruppen skolsköterskor och kuratorer. Större städer och kommuner nära större stad uppger oftare än andra att de har vakanser inom grupperna specialpedagoger och psykologer. Vakanser inom grupperna speciallärare och skolläkare är ett vanligare svar i mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner.

### Olika möjligheter att möta vakanser på kort och lång sikt

Kommunerna uppger att de ser olika möjligheter att tackla vakanser på kort respektive lång sikt. Det var möjligt för kommunerna att ange flera alternativ.

**Figur 10:** Hur kommunen löser problemet med vakanser inom elevhälsan



Vid vakanser pågår självklart ett arbete för att rekrytera de kompetenser som krävs (figur 10). Men många kommuner försöker även kompensera för vakanserna genom att använda de yrkesgrupper som finns mer effektivt, vilket kan innebära att andra yrkesgrupper avlastas eller att det sker en prioritering av vilka arbetsuppgifter som är allra viktigast. Det därefter mest förekommande svaret är att kommunen köper tjänstetimmor, till exempel för utredning. Andelen som svarar att de köper tjänstetimmor har emellertid minskat något sedan de tidigare undersökningarna, från 44 procent 2015 till 36 procent i 2021 års undersökning.

Andra sätt att tackla vakanser som nämns i de öppna svaren är att yrkesgrupper från centrala elevhälsan tillfälligt förstärker bemanningen i elevhälsoteamet på



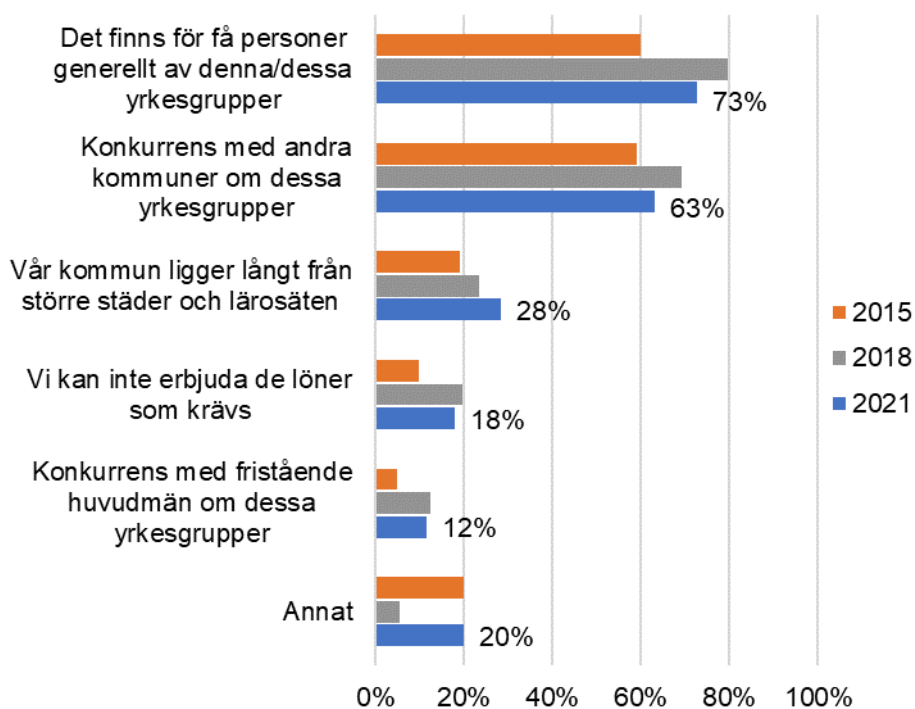
skolorna. Fortbildning av befintlig personal förekommer också, vilket kan innebära att lärare läser till speciallärare eller specialpedagog.

Andelen kommuner som försöker kompensera för vakanserna genom att använda de yrkesgrupper de har mer effektivt är störst inom gruppen städer, tätorter och landsbygdskommuner där 50 procent uppger detta svar. Det kan jämföras med att 43 procent av större städer och kommuner nära större stad samt 27 procent av storstäder och storstadsnära kommuner uppger att de försöker använda yrkesgrupperna mer effektivt.

### Flera orsaker till vakanser inom elevhälsan

De kommuner som har ett fåtal eller flera vakanser, tillfrågades vad de bedömer att det beror på. Det var möjligt för kommunerna att ange flera orsaker.

**Figur 11:** Vad kommunen bedömer att vakanserna beror på



Det vanligaste svaret är att vakanserna beror på att det finns för få personer generellt av denna eller dessa yrkesgrupper (figur 11). En majoritet bedömer även att vakanserna beror på konkurrens med andra kommuner om

yrkesgrupperna. Det tredje mest förekommande svaret är att kommunen ligger långt från större städer och lärosäten.

Svaren på frågan om vad kommunerna bedömer att vakanserna beror på har varierat mellan undersökningarna. Andelen som anger att det finns för få personer inom yrkesgrupperna har ökat från 60 procent till 73 procent mellan åren 2015 och 2021. Även andelen som svarar att det råder konkurrens med andra kommuner har ökat från 59 procent till 63 procent mellan 2015 och 2021.

Andelen som uppger att vakanserna beror på att kommunen ligger långt från större städer och lärosäten har ökat något, från 19 procent 2015 till 28 procent i 2021 års undersökning.

Exempel på andra orsaker till vakanserna som nämns i de öppna svaren är pensionsavgångar, att kommunen enbart kan erbjuda deltidstjänster eller att tjänsten innebär arbete på flera skolor. Det kan också handla om att elevhälsan utökas i en växande kommunen och inte lyckats tillsätta tjänsterna. Ibland har kommunerna bara möjlighet att anställa en person inom en yrkesgrupp, vilket kan innebära att tjänsten uppfattas som mindre attraktiv. När det gäller vissa yrkesgrupper kan det också finnas konkurrens från regionen.

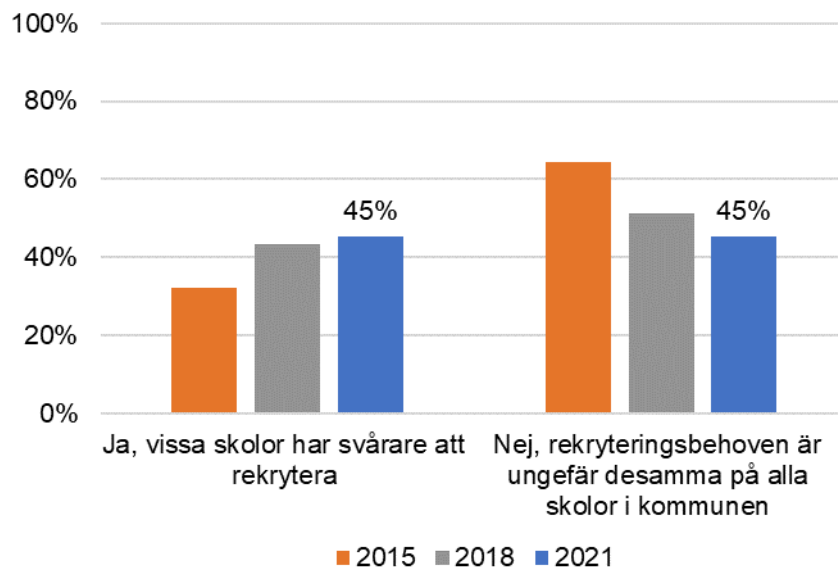
### **Svaren om orsaker till vakanser varierar mellan kommungrupper**

Det är minst vanligt förekommande att storstäder och storstadsnära kommuner svarar att det finns för få personer generellt av yrkesgrupperna. Större städer och kommuner nära större stad uppger i större utsträckning än andra att det råder konkurrens med andra kommuner om elevhälsans yrkesgrupper. Inte förvånande svarar mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner oftare att en orsak till vakanserna är att deras kommun ligger långt från större städer och lärosäten.

### **Skillnader mellan skolor när det gäller vakanser**

De kommuner som har en eller flera vakanser tillfrågades om det finns skillnader mellan skolorna när det gäller vakanser eller om situationen är ungefär densamma oavsett skola.

**Figur 12:** Skillnader mellan skolorna när det gäller vakanser



Ungefär hälften av kommunerna med vakanser uppger att vissa skolor i kommunen har svårare att rekrytera och en lika stor andel svarar att rekryteringsbehoven är ungefär desamma på alla skolor i kommunen (figur 12).

Andelen som uppger att vissa skolor har svårare att rekrytera elevhälsopersonal har ökat sedan 2015, då 32 procent uppgav detta svar jämfört med 45 procent 2021. De kommuner som svarat att rekryteringsbehoven är ungefär desamma på alla skolor har minskat, från 64 procent 2015 till 45 procent i 2021 års undersökning.

Större städer och kommuner nära större stad svarar oftare än de andra kommungrupperna att vissa skolor har svårare att rekrytera.

#### **Skolor som har svårare att rekrytera yrkesgrupper till elevhälsan**

De kommuner som uppger att vissa skolor har svårare att rekrytera fick ange om det finns något särskilt som kännetecknar dessa skolor. Det var möjligt att ange flera svarsalternativ.

**Figur 13:** Skolor som har svårare att rekrytera



**Not:** Svartalternativen skolor med stora organisatoriska och pedagogiska utmaningar på grund av många nyanlända elever och skolor med låga meritvärden fanns inte med i 2015 års undersökning.

Vissa förändringar har skett i svaren mellan undersökningarna vad gäller kommunernas bedömning av orsakerna till att vissa skolor har svårare att rekrytera elevhälsopersonal (figur 13). Det vanligaste svaret är att det handlar om glesbygdsskolor, något som anges av en majoritet av de kommuner som har vakanser. Mellan åren 2015 och 2021 har det skett en viss minskning, från 70 procent till 64 procent, av andelen kommuner som uppger att det handlar om glesbygdsskolor.

Det näst vanligast svaret är att skolor i socioekonomiskt utsatta områden som har svårare att rekrytera och andelen kommuner som uppger detta har ökat från 15 procent till 27 procent mellan åren 2015 och 2021.

Det är självklart vanligast att mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner uppger att de skolor som har svårigheter att rekrytera är glesbygdsskolor. Storstäder och storstadsnära kommuner svarar oftare än andra kommuner att svårigheterna att rekrytera beror på att skolorna ligger i socioekonomiskt utsatta områden och att det handlar om skolor där elevhälsan fungerar mindre bra.

I de öppna svaren beskrivs bland annat att det handlar om tjänster som innebär arbete på flera små skolor, vilket kan medföra en hel del resande, något som karakteriserar arbetssituationen för vissa yrkesgrupper i glesbygdskommuner. Ibland kan kommunen enbart erbjuda deltidstjänster. Dessa omständigheter kan medföra att tjänster uppfattas som mindre attraktiva och att det är svårare att rekrytera.

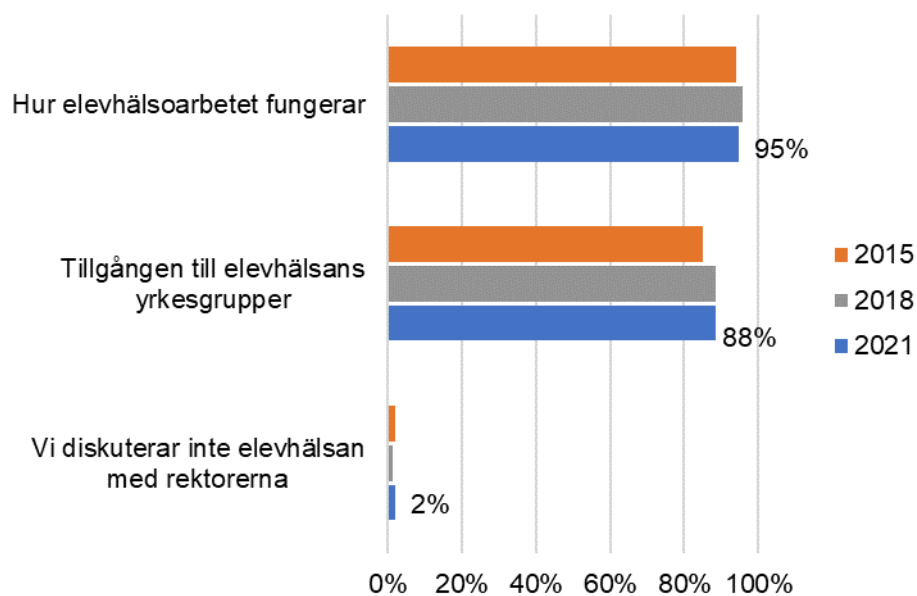
# Dialog med rektorer och stöd till skolor

Dialogen mellan förvaltningen och rektorerna är en viktig källa till kunskap om de behov som finns på kommunens skolor och vilket stöd som förvaltningen behöver ge.

## Dialog om elevhälsan med rektorerna

Kommunerna tillfrågades om de diskuterar elevhälsan i dialogen med rektorerna. Det var möjligt att ange flera svarsalternativ.

**Figur 14:** Förvaltningens dialog med rektorerna

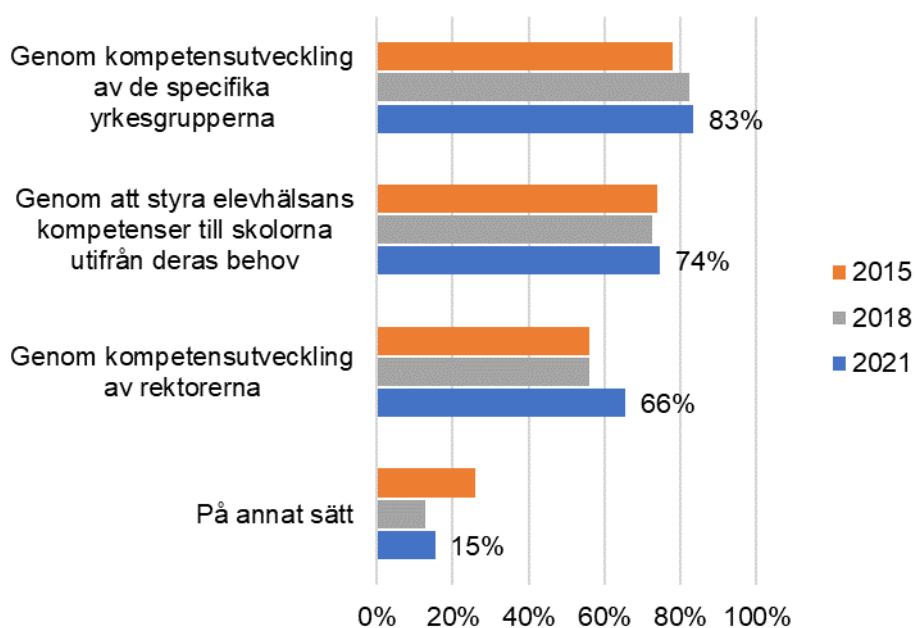


I nästan alla kommuner lyfts såväl frågan om hur elevhälsoarbetet fungerar som tillgången till elevhälsans yrkesgrupper i dialogen mellan förvaltning och rektorer (figur 14). Tillgången till yrkesgrupperna är lite oftare än 2015 en fråga på agendan.

## Stöd från förvaltningen till skolorna

Kommunerna tillfrågades på vilket sätt förvaltningen stöttar grundskolornas elevhälsoarbete. Det var möjligt att ange flera svarsalternativ.

**Figur 15:** Hur förvaltningen stöttar grundskolornas elevhälsoarbete



Det mest förekommande stödet från förvaltningen, som merparten av kommunerna uppger, är kompetensutveckling av de specifika yrkesgrupperna inom elevhälsan (figur 15). Det är också vanligt att förvaltningen stödjer genom att styra elevhälsans kompetenser till skolorna utifrån deras behov. En majoritet svarar också att de stöttar skolornas elevhälsoarbete genom kompetensutveckling av rektorerna.

Andelen kommuner som svarar att de ger stöd genom kompetensutveckling som riktar sig till elevhälsans yrkesgrupper har ökat lite, från 78 procent 2015 till 83 procent 2021. Även när det gäller andelen kommuner som ger stöd genom kompetensutveckling av rektorer har det skett en ökning, 2015 var det 56 procent som svarade detta och i 2021 års undersökning är det 66 procent.

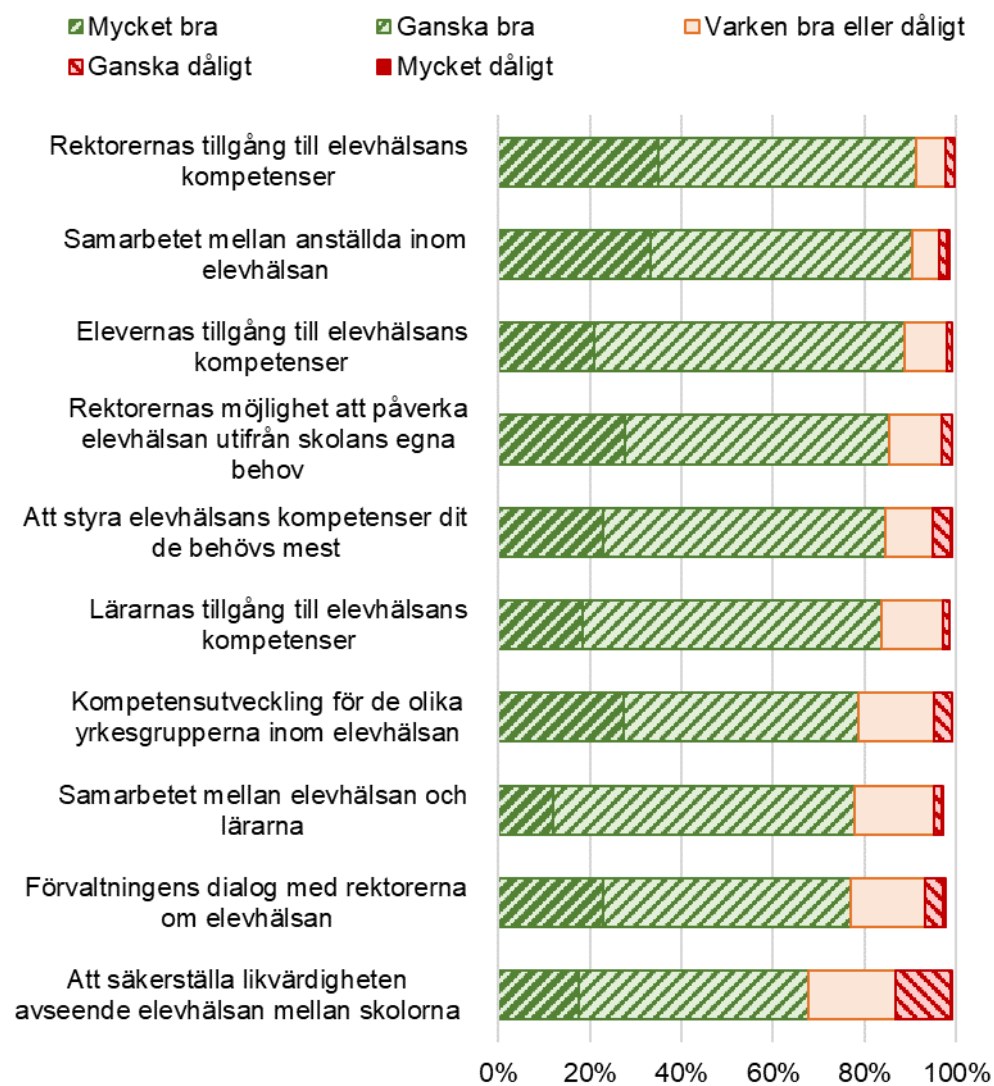
Större städer och kommuner nära större stad uppger något oftare än andra kommungrupper att förvaltningen stödjer skolorna genom kompetensutveckling, främst riktad till elevhälsans yrkesgrupper, men också till rektorerna.

# Kvalitet och utmaningar

## Hur elevhälsoarbetet fungerar

Kommunerna tillfrågades hur ett antal olika aspekter av elevhälsoarbetet fungerar i relation till nuvarande organisation av elevhälsan i kommunen. Svaren påverkas självklart av hur elevhälsan är organiserad och hur ingående kunskaper förvaltningen har om hur det fungerar på skolorna.

**Figur 16:** Hur följande fungerar relaterat till elevhälsans organisation





Merparten av kommunerna, 85 procent, uppger att det med nuvarande organisation går mycket eller ganska bra att styra elevhälsans kompetenser dit de behövs mest (figur 16). Att säkerställa likvärdigheten i elevhälsan på skolorna är svårare, även om en majoritet, 68 procent, anser att det fungerar mycket eller ganska bra.

Kompetensutvecklingen för de olika yrkesgrupperna tycker en majoritet, 78 procent, av kommunerna fungerar mycket eller ganska bra. Merparten, 74 procent, är också ganska eller mycket nöjda med förvaltningens dialog med rektorerna om elevhälsan. Vidare bedömer en majoritet, 86 procent, av kommunerna att rektors möjlighet att påverka elevhälsan utifrån skolans egna behov är mycket eller ganska bra.

Allra mest positiva är kommunerna i sin skattning av rektors tillgång till elevhälsans kompetenser, något som 91 procent är mycket eller ganska nöjda med. Tillgången till elevhälsans kompetenser är central för att rektor ska kunna utveckla elevhälsoarbetet på skolan.

För att kunna skapa goda förutsättningar för alla elevers lärande är lärarnas tillgång till elevhälsans yrkesgrupper central. Merparten, 83 procent, av kommunerna är ganska eller mycket positiva i sin bedömning när det gäller lärarnas tillgång till elevhälsans kompetenser.

Merparten, 89 procent, av kommunerna uppger att elevernas tillgång till elevhälsans kompetenser är mycket eller ganska bra. Vidare bedömer de flesta, 90 procent, av kommunerna att samarbetet mellan anställda inom elevhälsan är mycket eller ganska bra. En majoritet, 78 procent, av kommunerna anger även att samarbetet mellan elevhälsan och lärarna är mycket eller ganska bra.

Sammantaget förefaller förvaltningen bild vara mest positiv när det gäller rektorernas tillgång till elevhälsans kompetenser, samarbetet inom elevhälsan och elevernas tillgång till elevhälsans kompetenser. Minst nöjda är kommunerna med hur det fungerar att säkerställa likvärdigheten avseende elevhälsan, dialogen med rektorerna, samarbetet mellan elevhälsan och lärarna.

### **Variation i hur kommunerna bedömer att elevhälsoarbetet fungerar**

När vi jämför svaren mellan olika kommungrupper framträder några skillnader i hur förvaltningen ser på hur elevhälsoarbetet fungerar i relation till nuvarande organisation. Mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner är mest positiva

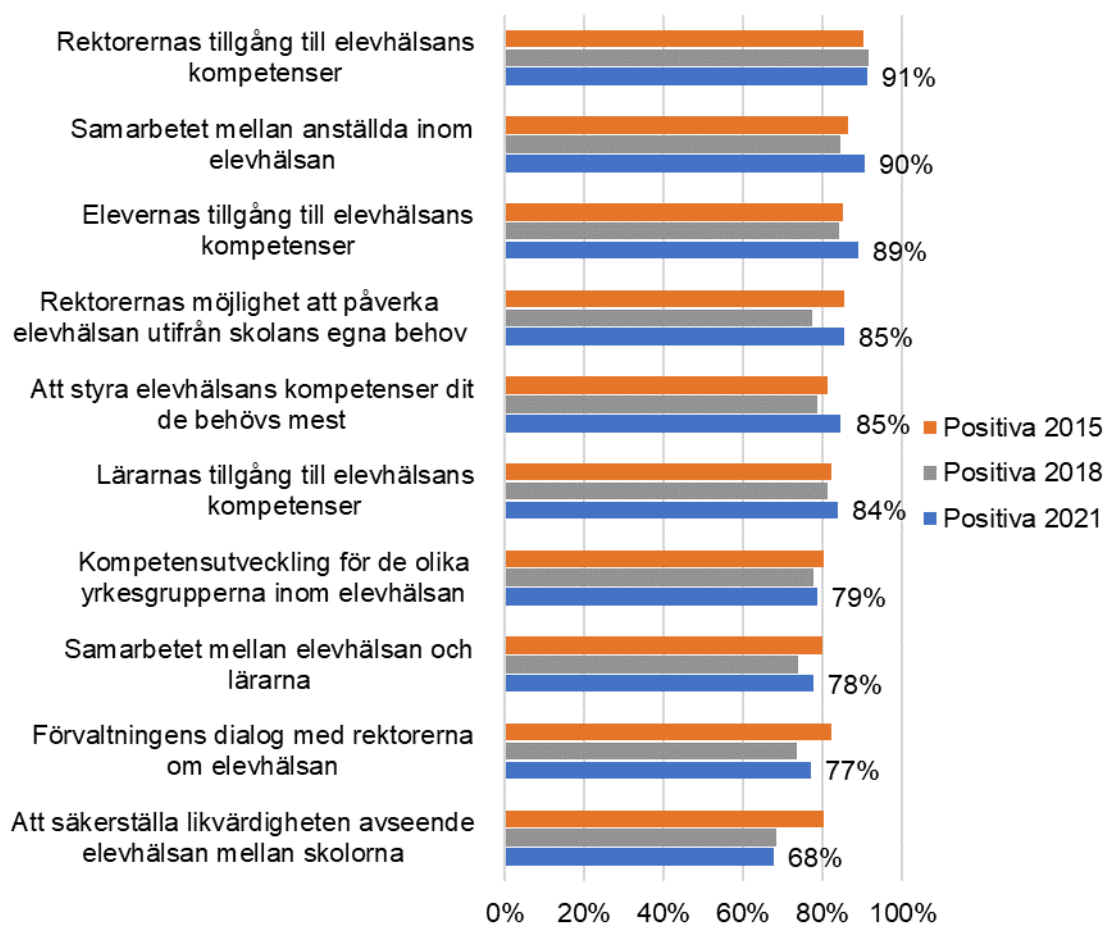
i sina svar om hur det fungerar att säkerställa likvärdigheten i elevhälsoarbetet mellan skolorna. Minst positiva till hur det fungerar att säkerställa likvärdigheten är större städer och kommuner nära större stad.

Storstäder och storstadsnära kommuner är mest positiva till såväl rektors som lärarnas tillgång till elevhälsans kompetenser. Större städer och kommuner nära större stad är minst positiva i sina svar när det gäller rektors, lärarnas och elevernas tillgång till elevhälsans kompetenser.

### Förändring över tid när det gäller olika aspekter av elevhälsoarbetet

Hur ovan nämnda aspekter av elevhälsoarbetet fungerar i relation till elevhälsans organisation har till viss del förändrats över tid.

**Figur 17:** Hur följande fungerar relaterat till elevhälsans organisation över tid



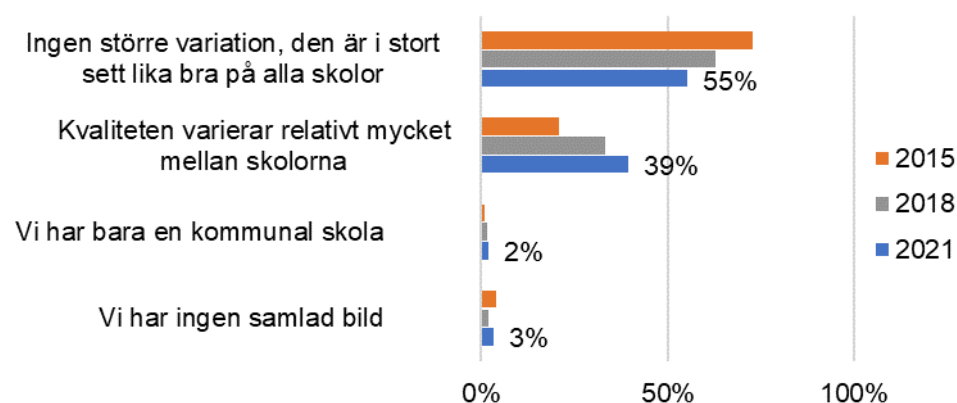
Minskningen av andelen positiva svar är störst när det gäller att säkerställa likvärdigheten mellan grundskolornas elevhälsa och förvaltningens dialog med rektorerna.

### Kvalitetsskillnader mellan skolorna

Kommunen behöver säkerställa likvärdigheten i elevhälsoarbetet mellan skolorna så att eleverna ges lika goda förutsättningar att utvecklas och lära oavsett på vilken skola de går. Det innebär att elevhälsoarbetet ska hålla lika hög kvalitet på alla kommunens skolor.

Kommunerna tillfrågades hur mycket elevhälsans kvalitet varierar mellan grundskolorna i kommunen.

**Figur 18:** Hur mycket elevhälsans kvalitet varierar mellan grundskolorna i kommunen



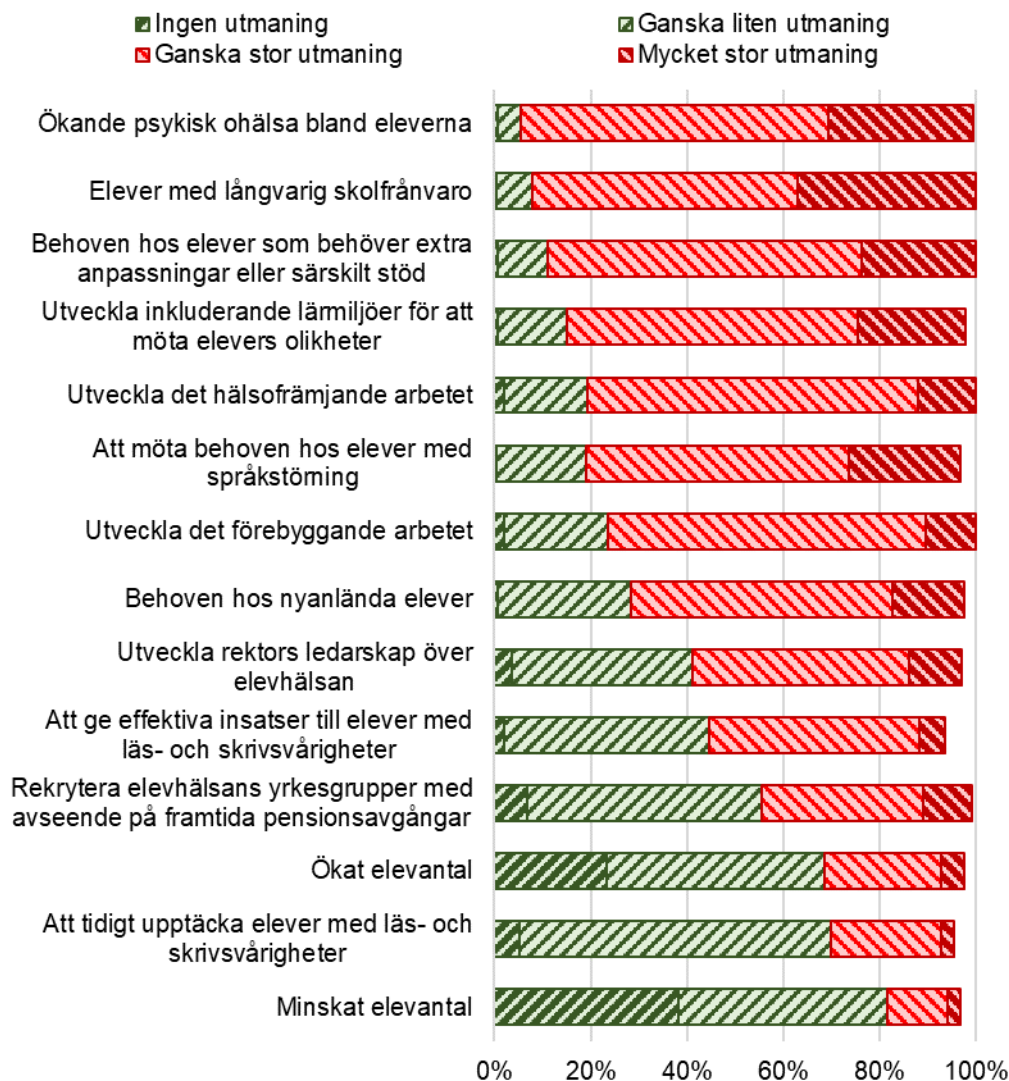
Det är 55 procent av kommunerna som uppger att elevhälsans kvalitet är i stort sett lika bra på alla grundskolor i kommunen (figur 18), en andel som tydligt minskat sedan tidigare år. I undersökningen 2015 var det 73 procent som svarade att det inte var någon större variation i kvaliteten i elevhälsan mellan skolorna. Andelen som anger att kvaliteten i elevhälsan varierar relativt mycket mellan skolorna har ökat från 21 procent 2015 till 39 procent i 2021 års undersökning.

### Ökande psykisk ohälsa är den största utmaningen

Kommunerna fick gradera ett antal möjliga utmaningar inom grundskolans elevhälsa. Svaren ganska och mycket stor utmaning har slagits samman och

några nya svarsalternativ lades till 2018, vilket innebär att vissa svar inte kan jämföras med något resultat från 2015. Hur kommunerna skattar utmaningarna speglar både svårigheter och de ambitioner som är kopplade till dem.

**Figur 19:** Utmaningar med nuvarande organisation av elevhälsan 2021



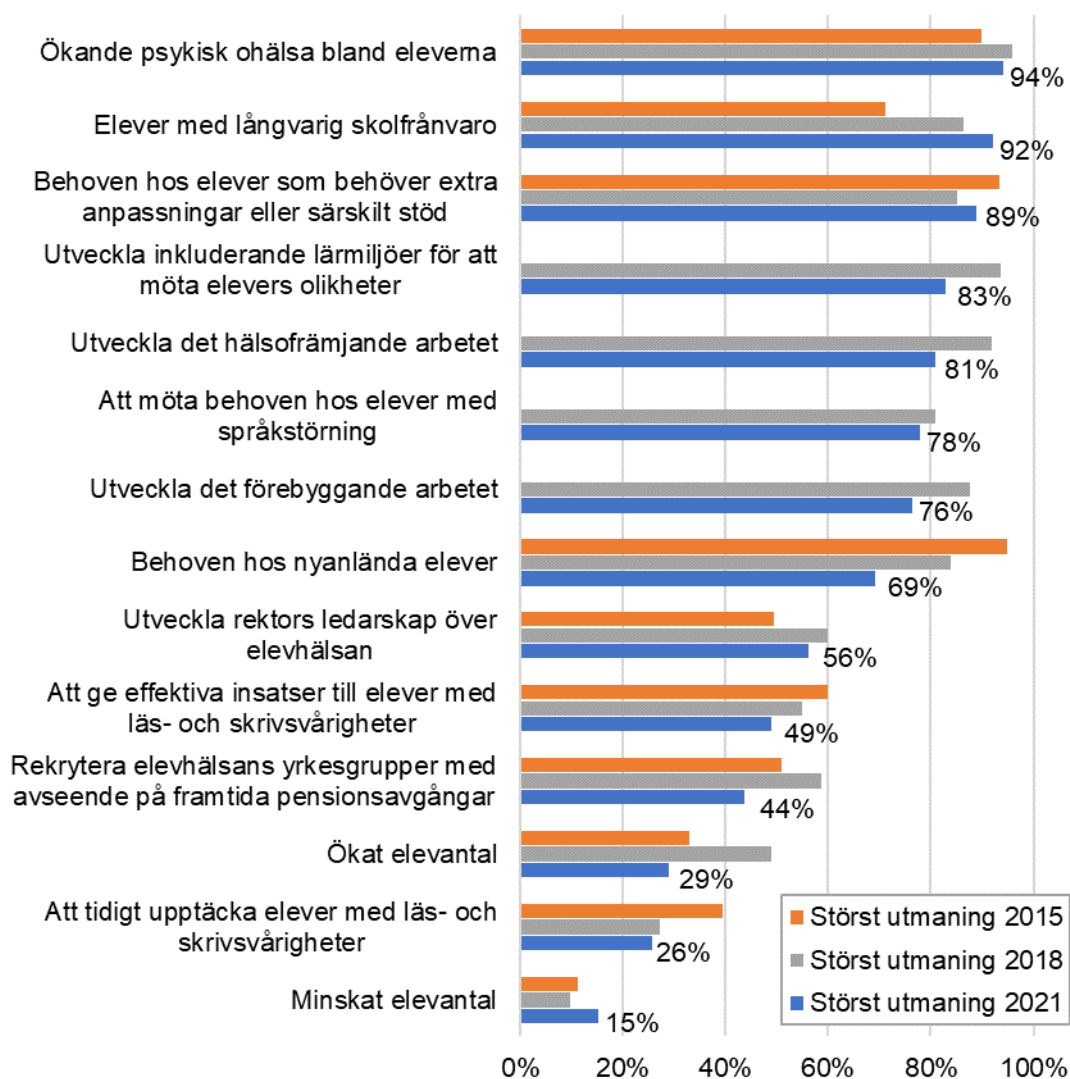
Många av utmaningarna i kommunerna som berör elevhälsan är ganska eller mycket stora. De allra största utmaningarna handlar om ökande psykisk ohälsa bland eleverna, behoven hos elever med långvarig skolfrånvaro, elevers behov av extra anpassningar eller särskilt stöd och att utveckla inkluderande lärmiljöer (figur 19).

De utmaningar som oftast inte innebär någon utmaning eller som utgör en relativt liten utmaning är minskat elevantal, att upptäcka elever med läs- och skrivsvårigheter samt ökat elevantal. Att rekrytera elevhälsans yrkesgrupper är också en betydligt mindre utmaning än mycket annat.

### Vissa förändringar i utmaningarna över tid

Utmaningarna inom elevhälsan har till viss del förändrats över tid, vilket tydliggörs när vi lägger samman kommunernas svar om mycket eller ganska stora utmaningar.

**Figur 20:** Förändringar över tid när det gäller utmaningar inom elevhälsan



Vi kan se att det har skett vissa förändringar över tid när det gäller de största utmaningarna (figur 20). Ökande psykisk ohälsa har i alla tre undersökningarna legat högt bland utmaningarna. I undersökningen 2015 var behoven hos nyanlända elever den allra största utmaningen, vilket självklart kan kopplas till det stora flyktingmottagandet då, men den utmaningen har minskat sedan dess.

Utmaningar som rör elever med långvarig skolfrånvaro har ökat sedan 2015. Behoven hos elever som behöver extra anpassningar eller särskilt stöd, att utveckla det förebyggande och hälsofrämjande arbetet samt att utveckla inkluderande lärmiljöer, likaså behoven hos elever med språkstörning innebär stora utmaningar.

### **Vissa skillnader mellan kommungrupper när det gäller utmaningar**

Storstäder och storstadsnära kommuner uppger i något lägre utsträckning än andra kommuner att ökande psykisk ohälsa är en stor utmaning, men de anger lite oftare att elever med långvarig skolfrånvaro är en stor utmaning. Behoven hos nyanlända elever förefaller vara en större utmaning i mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner än i andra kommuner.

I gruppen storstäder och storstadsnära kommuner är det en högre andel än i de andra kommungrupperna som svarar att det är ingen eller en ganska liten utmaning att tidigt upptäcka elever med läs- och skrivsvårigheter. Därtill är det en högre andel av storstäder och storstadsnära kommuner som anger att det är ingen eller en ganska liten utmaning att ge effektiva insatser till elever med läs- och skrivsvårigheter. Förutsättningarna att såväl upptäcka som att ge stöd till denna elevgrupp förefaller vara störst i kommungruppen storstäder och storstadsnära kommuner. Även när det gäller att möta behoven hos elever med språkstörning är även detta en mindre utmaning i storstäder och storstadsnära kommuner. En anledning till dessa skillnader kan vara att elevunderlaget är större, att det är fler elever som har samma typ av behov och att det därför är lättare att utveckla samt rekrytera den kompetens som behövs för att ge eleverna ett bra stöd.

# Stöd från staten

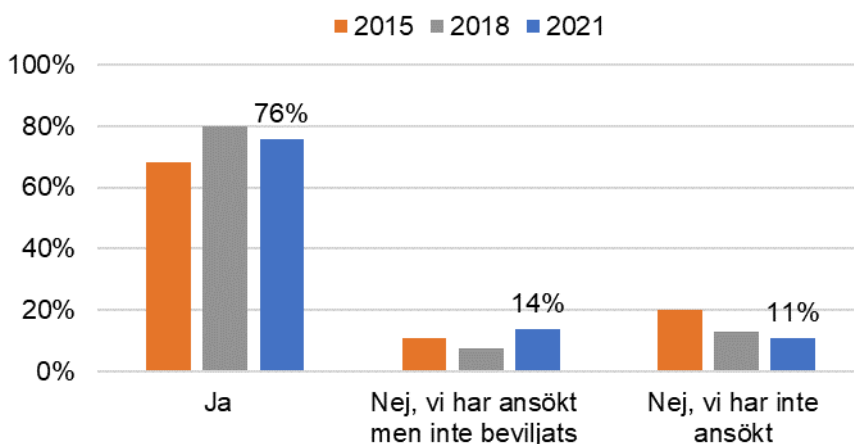
## Statsbidrag för personalförstärkning

Skolverket har sedan 2012 ett riktat statsbidrag som skolhuvudmän kan ansöka om för personalförstärkning inom elevhälsan och specialpedagogik.

Statsbidraget kan sökas av huvudmän för förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, specialskolan, sameskolan, gymnasieskolan och gymnasiesärskolan. Sedan 2017 kan bidrag även sökas för att behålla det utökade antal tjänster huvudmannen tidigare fått bidrag för, förutsatt att personaltätheten bibehålls. Bidraget motsvarar hälften av kostnaden för en anställning eller uppdrag enligt schablonbelopp som baseras på nationell lönestatistik för personalkategorierna skolläkare, skolsköterska, skolkurator, skolpsykolog, speciallärare och specialpedagog.

Kommunerna tillfrågades om de har beviljats statsbidrag från Skolverket för personalförstärkningar inom elevhälsan.

**Figur 21:** Kommuner som har beviljats statsbidrag för personalförstärkningar inom elevhälsan



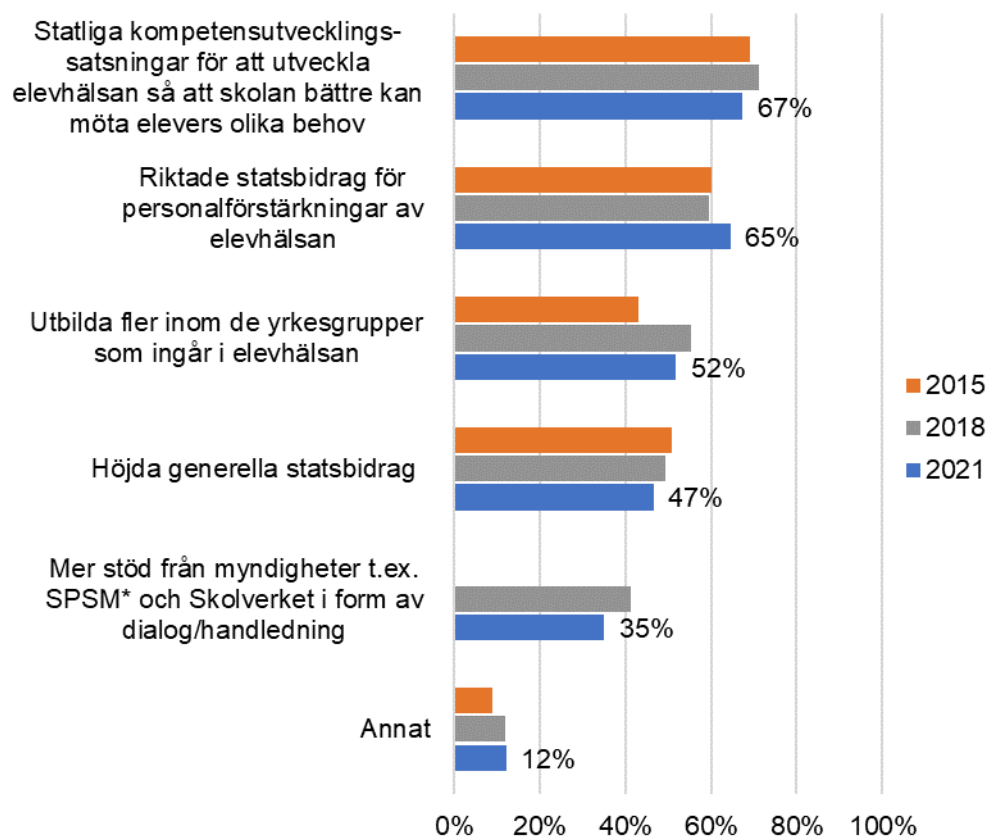
Vi kan se att merparten av kommunerna har beviljats statsbidrag från Skolverket för personalförstärkningar inom elevhälsan (figur 21). Övriga har inte beviljats eller inte ansökt.

Storstäder och storstadsnära kommuner är de som i störst utsträckning har ansökt och beviljats statsbidrag för personalförstärkningar inom elevhälsan.

## De viktigaste satsningarna från staten

Kommunerna tillfrågades vad de anser är de viktigaste satsningarna från staten för att förbättra elevhälsan i kommunen. De hade möjlighet att uppge flera svarsalternativ.

**Figur 22:** De viktigaste satsningarna från staten för att förbättra elevhälsan



**Not:** Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM)

TVå tredjedelar av kommunerna uppger att det viktigaste är statliga kompetensutvecklingssatsningar för att utveckla elevhälsan så att skolan bättre kan möta elevers olika behov. Nästan lika vanligt är önskemålet om riktade statsbidrag för personalförstärkningar av elevhälsan. Ungefär hälften av kommunerna efterfrågar höjda generella statsbidrag, vilket innebär att det finns kommuner som både vill ha höjda generella bidrag och riktade statsbidrag.



Hälften av kommunerna anser att det behöver utbildas fler inom de yrkesgrupper som ingår i elevhälsan och en dryg tredjedel efterfrågar mer stöd från skolmyndigheter.

### **Vissa förändringar i önskemålen om satsningar från staten**

Andelen kommuner som svarar att det behöver utbildas fler inom de yrkesgrupper som ingår i elevhälsan har ökat från 43 procent 2015 till 52 procent i 2021 års undersökning.

En viss minskning har skett när det gäller andelen kommuner som efterfrågar höjda generella statsbidrag samtidigt som en lite högre andel vill ha riktade statsbidrag. Frågan om mer stöd från skolmyndigheter ställdes inte 2015, men sedan 2018 har efterfrågan på detta minskat något.

### **Variation i önskemålen om stöd från staten beroende på kommungrupp**

Mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner svarar i högre utsträckning än andra kommuner att det behöver utbildas fler inom de yrkesgrupper som ingår i elevhälsan. Det tyder på att bristen på den kompetens som behövs är mer påtaglig i de mindre kommunerna och i glesbygd.

Såväl höjda generella statsbidrag som riktade statsbidrag efterfrågas i något lägre utsträckning av storstäder och storstadsnära kommuner. Stöd från myndigheterna efterfrågas oftare av kommuner inom gruppen större städer och kommuner nära större stad än andra kommungrupper.

# Förändringar med anledning av pandemin

I 2021 års enkät fanns ett antal frågor med anknytning till pandemin, till skillnad från i tidigare undersökningar. Alla kommuner uppger att pandemin har bidragit till ett utökat digitalt arbetssätt. Förekomsten av digitala arbetssätt inom elevhälsan är densamma oavsett kommungrupp.

## Digitala möten har tillkommit inom verksamheten

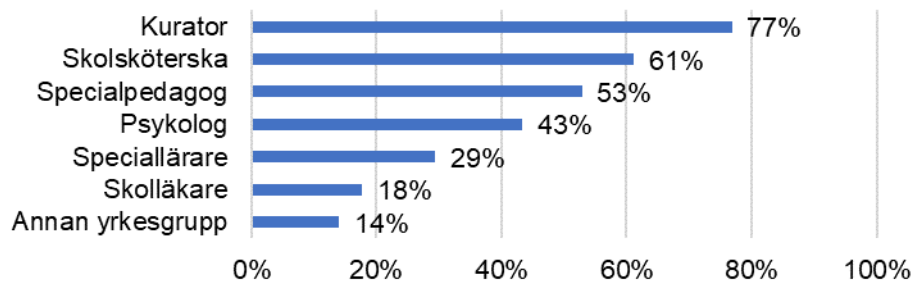
Kommunerna tillfrågades vilka digitala möten som tillkommit med anledning av pandemin. Nästan alla kommuner, 96 procent, har haft digitala möten inom elevhälsoteamet och digitala möten mellan elevhälsopersonal samt andra yrkesgrupper som exempelvis rektor och lärare. De flesta, 93 procent, har också haft digitala möten mellan elevhälsopersonal och andra aktörer som exempelvis socialtjänsten och BUP. Digitala möten mellan elevhälsopersonal och elever/vårdnadshavare har även merparten, 92 procent, haft.

Digitala möten mellan elevhälsopersonal och andra yrkesgrupper som till exempel lärare och rektor är lite mindre vanligt förekommande i storstäder och storstadsnära kommuner än i de andra kommungrupperna.

## Yrkesgrupper som erbjuder elever insatser på distans

Kommunerna tillfrågades vilka yrkesgrupper som erbjuder elever insatser på distans, per telefon eller digitalt, till exempel via Teams, Zoom eller Skype.

**Figur 23:** Yrkesgrupper som erbjuder elever insatser på distans



Merparten av kommunerna uppger att kurator och skolsköterska erbjuder elever insatser på distans, antingen per telefon eller i form av digitala möten (figur 23). I hälften av kommunerna ger specialpedagoger insatser på distans och i relativt många kommuner erbjuder även psykolog detta. Inom ”annan yrkesgrupp” ryms bland annat studie- och yrkesvägledare och logoped.

### **Skillnader mellan kommungrupper när det gäller insatser på distans**

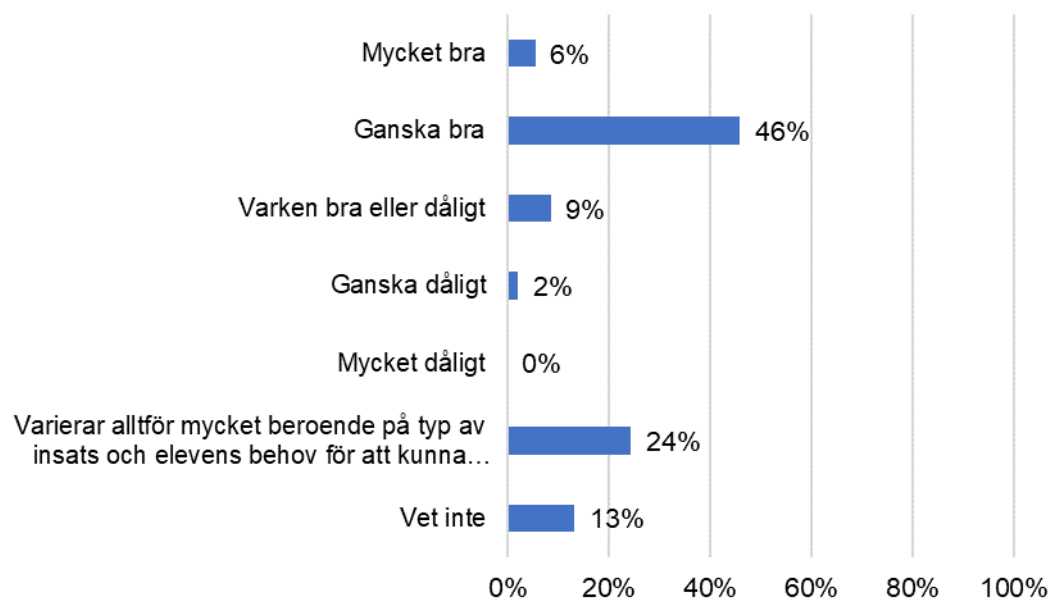
Insatser från skolläkare, psykolog och speciallärare på distans är mer vanligt förekommande i storstäder och storstadsnära kommuner än i andra kommuner. I mindre städer, tätorter och landsbygdskommuner är det minst vanligt med insatser på distans från speciallärare.

Insatser på distans från skolsköterska, psykolog och kurator är minst vanligt i större städer och kommuner nära större stad. Det är även lite fler inom gruppen större städer och kommuner i närhet av större stad som uppger att de inte alls erbjuder elever några insatser inom elevhälsan på distans.

### **Hur insatser på distans till elever har fungerat**

Kommunerna tillfrågades hur det har fungerat att erbjuda elever insatser på distans.

**Figur 24:** Hur insatser till elever på distans har fungerat



Ungefär hälften av kommunerna uppger att det har fungerat bra att erbjuda insatser till elever på distans, varav de flesta svarar ”ganska bra” (figur 24). En fjärdedel anser att det varierar alltför mycket beroende på typ av insats och elevens behov för att kunna bedöma.

### **Både för- och nackdelar med arbetssätten under pandemin**

I de öppna svaren framgår att de arbetssätt som pandemin tvingat fram både haft positiva och negativa konsekvenser. Kommunerna har funnit arbetssätt som gynnas av digitala lösningar som de kan behålla även efter pandemin, men konstaterar samtidigt att en del arbete har fungerat sämre då det inte varit möjligt att mötas fysiskt.

I en del kommuner har insatser till elever via telefonsamtal varit det vanligaste. Andra beskriver att de har föredragit walk and talk-möten och bara använt sig av digitala möten i absoluta nödfall. Insatser på distans har i varierande utsträckning fungerat för eleverna, bland annat beroende på elevens ålder och vilken typ av insats det gäller. En del kommuner beskriver att det för vissa elever har fungerat bättre med insatser på distans än fysiskt, men att det för det stora flertalet är bättre att träffas fysiskt.

En del kommuner beskriver att digitala möten med såväl skolpersonal som vårdnadshavare har fungerat bra samt att distanslösningarna har underlättat kontakter med vårdnadshavare.

Något som nämns är svårigheten att skapa rätt förutsättningar och att säkerställa sekretess i kontakterna. Det kan finnas en osäkerhet om var eleven befinner sig och vilka som lyssnar till samtalet. Vissa kommuner nämner att det pågår ett arbete för att skapa säkra digitala möten.

# Bilaga 1: Svarsfrekvens inom kommungrupper

**Tabell 2:** Svarsfrekvens i 2021 års undersökning

	<b>Svarsfrekvens</b>	<b>Antal kommuner</b>	<b>Samtliga kommuner</b>
Storstäder och storstadsnära kommuner	91 %	42	46
Större städer och kommuner nära större stad	89 %	96	108
Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner	88 %	119	136
<b>Totalsumma</b>	<b>89 %</b>	<b>257</b>	<b>290</b>

# Bilaga 2: Tabeller med resultat i kommungrupper

I denna bilaga redovisas tabeller med enkätresultaten för elevhälsoundersökningen 2021 nedbrutna i följande kommungrupper:

- A - Storstäder och storstadsnära kommuner: omfattar storstäder och pendlingskommun nära storstad.
- B - Större städer och kommuner nära större stad: omfattar större stad, pendlingskommun nära större stad och lågpendlingskommun nära större stad.
- C - Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner: omfattar mindre stad/tätort, pendlingskommun nära mindre stad/tätort, landsbygdskommun och landsbygdskommun med besöksnäring.

## Vilka av följande yrkesgrupper är centralt anställda respektive anställda av skolorna i kommunen?

Om vissa yrkesgrupper både är anställda centralt och i skolorna kan du kryssa i båda alternativen.

**Tabell 3:** Skolläkare

	TOTAL	A	B	C
Anställda centralt	45%	62%	47%	37%
Anställda av skolorna	0%	0%	0%	0%
Köper in tjänstetimmor	55%	38%	53%	63%
Har inte	0%	0%	0%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>252</b>	42	93	117

**Tabell 4:** Skolsköterska

	TOTAL	A	B	C
Anställda centralt	<b>76%</b>	64%	80%	78%
Anställda av skolorna	<b>27%</b>	43%	24%	25%
Köper in tjänstetimmrar	<b>1%</b>	0%	1%	1%
Har inte	<b>0%</b>	0%	0%	0%
<b>Procent</b>	<b>104%</b>	107%	104%	103%
<b>Antal</b>	<b>253</b>	42	93	118

**Tabell 5:** Psykolog

	TOTAL	A	B	C
Anställda centralt	<b>74%</b>	86%	78%	67%
Anställda av skolorna	<b>6%</b>	19%	4%	2%
Köper in tjänstetimmrar	<b>22%</b>	0%	19%	32%
Har inte	<b>0%</b>	0%	0%	0%
<b>Procent</b>	<b>102%</b>	105%	102%	101%
<b>Antal</b>	<b>253</b>	42	93	118

**Tabell 6: Kurator**

Om vissa yrkesgrupper både är anställda centralt och i skolorna kan du kryssa i båda alternativen.

	TOTAL	A	B	C
Anställda centralt	<b>65%</b>	52%	71%	66%
Anställda av skolorna	<b>41%</b>	55%	38%	38%
Köper in tjänstetimmrar	<b>0%</b>	0%	0%	1%
Har inte	<b>0%</b>	0%	0%	0%
<b>Procent</b>	<b>107%</b>	107%	109%	105%
<b>Antal</b>	<b>252</b>	42	93	117

**Tabell 7: Specialpedagog**

Om vissa yrkesgrupper både är anställda centralt och i skolorna kan du kryssa i båda alternativen.

	TOTAL	A	B	C
Anställda centralt	<b>56%</b>	50%	52%	62%
Anställda av skolorna	<b>79%</b>	95%	82%	71%
Köper in tjänstetimmrar	<b>0%</b>	0%	0%	0%
Har inte	<b>1%</b>	0%	2%	0%
<b>Procent</b>	<b>136%</b>	145%	135%	133%
<b>Antal</b>	<b>252</b>	42	93	117



**Tabell 8:** Speciallärare

	TOTAL	A	B	C
Anställda centralt	15%	19%	8%	20%
Anställda av skolorna	95%	95%	99%	92%
Köper in tjänstetimmor	0%	0%	0%	0%
Har inte	1%	0%	1%	1%
<b>Procent</b>	<b>111%</b>	114%	108%	113%
<b>Antal</b>	<b>246</b>	42	89	115

### Har ni andra yrkesgrupper/kompetenser inom elevhälsan utöver de som skollagen kräver?

**Tabell 9:** Kommuner med yrkesgrupper/kompetenser utöver dem som skollagen kräver

	TOTAL	A	B	C
Ja	68%	80%	67%	65%
Nej	30%	20%	32%	33%
Vet inte	1%	0%	1%	2%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>253</b>	41	94	118

## Vilken/vilka andra yrkesgrupper har ni anställda inom elevhälsan som skollagen inte kräver?

(Fler svar är möjliga)

**Tabell 10:** Yrkesgrupper utöver dem som skollagen kräver

	TOTAL	A	B	C
Logoped	48%	59%	50%	41%
Socialpedagog	34%	51%	33%	28%
Talpedagog	16%	14%	16%	16%
Arbetssterapeut	7%	0%	13%	6%
Studie- och yrkesvägledare (som en del i elevhälsoteamet)	60%	57%	58%	63%
Annan yrkesgrupp	19%	22%	19%	19%
<b>Procent</b>	<b>184%</b>	203%	188%	174%
<b>Antal</b>	<b>216</b>	37	80	99

## Har pandemin bidragit till ett utökat digitalt arbetssätt inom elevhälsan?

**Tabell 11:** Utökat digitalt arbetssätt på grund av pandemin

	TOTAL	A	B	C
Ja	100%	100%	99%	100%
Nej	0%	0%	0%	0%
Vet inte	0%	0%	1%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>251</b>	41	93	117

## Vilka typer av digitala möten har tillkommit inom verksamheten till följd av pandemin?

(Flera svar är möjliga)

**Tabell 12:** Digitala möten till följd av pandemin

	TOTAL	A	B	C
Digitala möten inom elevhälsoteamet	<b>96%</b>	98%	96%	96%
Digitala möten mellan elevhälsopersonal och andra yrkesgrupper som t.ex. lärare och rektor	<b>96%</b>	93%	98%	97%
Digitala möten mellan elevhälsopersonal och elever/vårdnadshavare	<b>92%</b>	90%	93%	92%
Digitala möten med mellan elevhälsopersonal och andra aktörer (t.ex. socialtjänsten eller BUP)	<b>93%</b>	95%	91%	93%
Inget av detta	<b>0%</b>	0%	0%	0%
<b>Procent</b>	<b>377%</b>	376%	378%	378%
<b>Antal</b>	<b>252</b>	41	94	117

**Vilka yrkesgrupper inom elevhälsan erbjuder elever insatser på distans (per telefon eller digitalt t.ex. via Teams, Zoom, Skype)?**

(Flera svar är möjliga)

**Tabell 13:** Yrkesgrupper som erbjuder elever insatser på distans

	TOTAL	A	B	C
Skolläkare	18%	31%	15%	16%
Skolsköterska	61%	62%	55%	66%
Psykolog	43%	54%	38%	44%
Kurator	77%	79%	73%	79%
Specialpedagog	53%	51%	52%	54%
Speciallärare	29%	36%	31%	26%
Annan yrkesgrupp	14%	10%	17%	13%
Ingen yrkesgrupp erbjuder insatser till elever på distans	12%	10%	15%	10%
<b>Procent</b>	<b>307%</b>	333%	294%	308%
<b>Antal</b>	<b>242</b>	39	88	115

## Hur har det fungerat att erbjuda insatser till elever på distans?

**Tabell 14:** Hur det har fungerat att erbjuda elever insatser på distans

	TOTAL	A	B	C
Mycket bra	6%	3%	7%	6%
Ganska bra	46%	56%	39%	48%
Varken bra eller dåligt	9%	0%	8%	12%
Ganska dåligt	2%	5%	1%	2%
Mycket dåligt	0%	0%	0%	0%
Varierar alltför mycket beroende på typ av insats och elevens behov för att kunna bedöma	24%	21%	29%	22%
Vet inte	13%	15%	16%	10%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>233</b>	39	87	107

## Hur anser ni att följande fungerar i kommunen med er organisation av elevhälsan?

**Tabell 15:** Att styra elevhälsans kompetenser dit de behövs mest

	TOTAL	A	B	C
Mycket bra	23%	29%	21%	22%
Ganska bra	62%	54%	63%	63%
Varken bra eller dåligt	10%	10%	10%	11%
Ganska dåligt	4%	7%	3%	3%
Mycket dåligt	0%	0%	1%	0%
Vet ej	1%	0%	2%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>252</b>	41	94	117

**Tabell 16:** Att säkerställa likvärdigheten avseende elevhälsan mellan skolorna

	TOTAL	A	B	C
Mycket bra	18%	22%	17%	16%
Ganska bra	50%	46%	45%	56%
Varken bra eller dåligt	19%	24%	20%	16%
Ganska dåligt	12%	7%	16%	10%
Mycket dåligt	0%	0%	1%	0%
Vet ej	1%	0%	1%	1%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>251</b>	41	94	116

**Tabell 17:** Kompetensutveckling för de olika yrkesgrupperna inom elevhälsan

	TOTAL	A	B	C
Mycket bra	27%	39%	22%	27%
Ganska bra	51%	41%	55%	51%
Varken bra eller dåligt	17%	15%	17%	17%
Ganska dåligt	4%	2%	4%	4%
Mycket dåligt	0%	0%	0%	0%
Vet ej	1%	2%	1%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>252</b>	41	94	117

**Tabell 18:** Förvaltningens dialog med rektorerna om elevhälsan

	TOTAL	A	B	C
Mycket bra	23%	20%	24%	23%
Ganska bra	54%	56%	55%	52%
Varken bra eller dåligt	16%	15%	13%	20%
Ganska dåligt	4%	5%	4%	3%
Mycket dåligt	0%	2%	0%	0%
Vet ej	2%	2%	3%	2%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>252</b>	41	94	117

**Tabell 19:** Rektorernas möjlighet att påverka elevhälsan utifrån skolans egna behov

	TOTAL	A	B	C
Mycket bra	28%	22%	32%	26%
Ganska bra	58%	66%	52%	59%
Varken bra eller dåligt	12%	12%	10%	13%
Ganska dåligt	2%	0%	4%	2%
Mycket dåligt	0%	0%	0%	0%
Vet ej	1%	0%	2%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>252</b>	41	94	117

**Tabell 20:** Rektorernas tillgång till elevhälsans kompetenser

	TOTAL	A	B	C
Mycket bra	35%	39%	41%	28%
Ganska bra	56%	59%	45%	65%
Varken bra eller dåligt	6%	2%	11%	4%
Ganska dåligt	2%	0%	2%	3%
Mycket dåligt	0%	0%	0%	0%
Vet ej	0%	0%	1%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>252</b>	41	94	117

**Tabell 21:** Lärarnas tillgång till elevhälsans kompetenser

	TOTAL	A	B	C
Mycket bra	18%	7%	23%	18%
Ganska bra	65%	85%	55%	66%
Varken bra eller dåligt	14%	7%	16%	14%
Ganska dåligt	1%	0%	2%	1%
Mycket dåligt	0%	0%	0%	0%
Vet ej	2%	0%	3%	1%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>251</b>	41	94	116



**Tabell 22:** Elevernas tillgång till elevhälsans kompetenser

	TOTAL	A	B	C
Mycket bra	21%	20%	22%	21%
Ganska bra	68%	73%	60%	72%
Varken bra eller dåligt	9%	7%	13%	7%
Ganska dåligt	1%	0%	3%	0%
Mycket dåligt	0%	0%	0%	0%
Vet ej	1%	0%	2%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>251</b>	41	94	116

**Tabell 23:** Samarbetet mellan anställda inom elevhälsan

	TOTAL	A	B	C
Mycket bra	33%	39%	35%	30%
Ganska bra	57%	51%	59%	58%
Varken bra eller dåligt	6%	2%	3%	9%
Ganska dåligt	2%	2%	1%	2%
Mycket dåligt	0%	0%	0%	1%
Vet ej	2%	5%	2%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>252</b>	41	94	117

**Tabell 24:** Samarbetet mellan elevhälsan och lärarna

	TOTAL	A	B	C
Mycket bra	12%	5%	16%	11%
Ganska bra	66%	78%	62%	65%
Varken bra eller dåligt	18%	10%	17%	21%
Ganska dåligt	2%	0%	1%	3%
Mycket dåligt	0%	0%	0%	1%
Vet ej	3%	7%	4%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>251</b>	41	94	116

**Är ni nöjda med elevhälsans organisation i er kommun?****Tabell 25:** Nöjdhet med elevhälsans organisation i kommunen

	TOTAL	A	B	C
Ja, huvudsakligen	75%	80%	76%	72%
Delvis	23%	17%	22%	26%
Nej	2%	2%	2%	3%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>252</b>	41	94	117

## Har ni på förvaltningen någon samlad bild av hur personalförsörjningen ser ut inom grundskolans elevhälsa i kommunen?

**Tabell 26:** Samlad bild på förvaltningen av personalförsörjningen inom elevhälsan

	TOTAL	A	B	C
Ja	<b>92%</b>	88%	95%	91%
Delvis	<b>7%</b>	10%	4%	9%
Nej	<b>1%</b>	2%	1%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>252</b>	41	94	117

## Hur ser rekryteringsbehoven ut inom grundskolans elevhälsa i kommunen?

**Tabell 27:** Rekryteringsbehoven inom elevhälsan

	TOTAL	A	B	C
Bara kortvariga rekryteringsbehov	<b>60%</b>	61%	53%	65%
Det finns ett fåtal vakanser	<b>31%</b>	27%	36%	28%
Det finns flera vakanser	<b>8%</b>	10%	10%	6%
Vi har ingen samlad bild	<b>1%</b>	2%	1%	1%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>250</b>	41	94	115

## Om ni har vakanser, inom vilken/vilka yrkesgrupp/er finns de?

Fler svar är möjliga

**Tabell 28:** Yrkesgrupper inom elevhälsan där det finns vakanser

	TOTAL	A	B	C
Skolläkare	9%	7%	5%	13%
Skolsköterska	41%	53%	41%	37%
Psykolog	38%	40%	44%	32%
Kurator	24%	33%	27%	18%
Specialpedagog	60%	40%	68%	58%
Speciallärare	24%	0%	22%	37%
Annan yrkesgrupp	4%	0%	5%	5%
<b>Procent</b>	<b>201%</b>	173%	212%	200%
<b>Antal</b>	<b>94</b>	15	41	38

## Om ni har vakanser, hur löser ni detta?

Fler svar är möjliga.

**Tabell 29:** Hur kommunerna löser vakanser

	TOTAL	A	B	C
Köper tjänstetimmor t.ex. för utredning	36%	40%	36%	34%
Arbetar för att rekrytera de kompetenser som krävs	89%	100%	81%	95%
Försöker kompensera genom att använda de yrkesgrupper vi har mer effektivt	43%	27%	43%	50%
Annat sätt, nämligen:	13%	7%	17%	11%
<b>Procent</b>	<b>181%</b>	173%	176%	189%
<b>Antal</b>	<b>95</b>	15	42	38

## Om ni har vakanser, vad bedömer ni att det beror på?

Fler svar är möjliga.

**Tabell 30:** Kommunernas bedömning av orsaker till vakanser

	TOTAL	A	B	C
Vår kommun ligger långt från större städer och lärosäten	28%	0%	26%	42%
Vi kan inte erbjuda de löner som krävs	18%	7%	21%	18%
Konkurrens med andra kommuner om dessa yrkesgrupper	63%	53%	69%	61%
Konkurrens med fristående huvudmän om dessa yrkesgrupper	12%	13%	17%	5%
Det finns för få personer generellt av denna/dessa yrkesgrupper	73%	60%	76%	74%
Annat	20%	33%	17%	18%
Vet inte	1%	0%	2%	0%
<b>Procent</b>	<b>215%</b>	167%	229%	218%
<b>Antal</b>	<b>95</b>	15	42	38

## Finns det skillnader mellan skolorna när det gäller vakanser?

**Tabell 31:** Skillnader mellan skolor när det gäller vakanser

	TOTAL	A	B	C
Ja, vissa skolor har svårare att rekrytera	45%	40%	56%	36%
Nej, rekryteringsbehoven är ungefär desamma på alla skolor i kommunen	45%	53%	35%	54%
Vet inte	9%	7%	9%	10%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>97</b>	15	43	39

**Du svarade att vissa skolor har svårare att rekrytera yrkesgrupper till elevhälsan, kan dessa skolor beskrivas som...?**

Flera svar är möjliga

**Tabell 32:** Skolor med vakanser

	TOTAL	A	B	C
...glesbygdsskolor	<b>64%</b>	0%	63%	93%
...skolor där elevhälsan fungerar mindre bra	<b>16%</b>	50%	17%	0%
...skolor i socioekonomiskt utsatta områden	<b>27%</b>	50%	33%	7%
...skolor med stora organisatoriska och pedagogiska utmaningar på grund av många nyanlända elever	<b>11%</b>	33%	8%	7%
...skolor med låga meritvärden	<b>11%</b>	17%	8%	14%
Annat, nämligen:	<b>23%</b>	33%	25%	14%
Vet inte	<b>5%</b>	0%	4%	7%
<b>Procent</b>	<b>157%</b>	183%	158%	143%
<b>Antal</b>	<b>44</b>	6	24	14

**Diskuterar ni följande i förvaltningens dialog med rektorerna?**

Fler svar är möjliga.

**Tabell 33:** Förvaltningens dialog med rektorerna om elevhälsan

	TOTAL	A	B	C
Tillgången till elevhälsans yrkesgrupper	<b>88%</b>	93%	90%	85%
Hur elevhälsoarbetet fungerar	<b>95%</b>	95%	94%	96%
Vi diskuterar inte elevhälsan med rektorerna	<b>2%</b>	0%	2%	3%
<b>Procent</b>	<b>185%</b>	188%	186%	184%
<b>Antal</b>	<b>250</b>	41	93	116

## På vilket sätt stöttar förvaltningen grundskolornas elevhälsoarbete?

Fler svar är möjliga.

**Tabell 34:** Förvaltningens stöd till skolornas elevhälsoarbete

	TOTAL	A	B	C
Genom att styra elevhälsans kompetenser till skolorna utifrån deras behov	74%	73%	75%	75%
Genom kompetensutveckling av de specifika yrkesgrupperna	83%	78%	87%	82%
Genom kompetensutveckling av rektorerna	66%	56%	71%	65%
På annat sätt	15%	17%	16%	14%
<b>Procent</b>	<b>239%</b>	224%	249%	236%
<b>Antal</b>	<b>247</b>	41	92	114

## Har kommunen beviljats statsbidrag från Skolverket för personalförstärkningar inom elevhälsan?

**Tabell 35:** Kommuner som beviljats statsbidrag för personalförstärkningar inom elevhälsan

	TOTAL	A	B	C
Ja	76%	82%	73%	75%
Nej, vi har ansökt men inte beviljats	14%	3%	11%	19%
Nej, vi har inte ansökt	11%	15%	16%	5%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>242</b>	39	89	114

## Hur mycket varierar elevhälsans kvalitet mellan grundskolorna i kommunen?

Med kvalitet syftar vi både på tillgången till kompetenser och elevhälsans arbetssätt på skolan.

**Tabell 36:** Variation i elevhälsans kvalitet mellan skolorna

	TOTAL	A	B	C
Ingen större variation, den är i stort sett lika bra på alla skolor	<b>55%</b>	59%	52%	57%
Kvaliteten varierar relativt mycket mellan skolorna	<b>39%</b>	37%	42%	38%
Vi har ingen samlad bild	<b>3%</b>	5%	4%	2%
Vi har bara en kommunal skola	<b>2%</b>	0%	1%	3%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>249</b>	41	92	116

## Hur stora är följande utmaningar för grundskolans elevhälsa i er kommun?

**Tabell 37:** Rekrytera elevhälsans yrkesgrupper med avseende på framtida pensionsavgångar

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	<b>7%</b>	10%	7%	6%
Ganska liten utmaning	<b>49%</b>	63%	48%	44%
Ganska stor utmaning	<b>34%</b>	17%	35%	38%
Mycket stor utmaning	<b>10%</b>	5%	10%	12%
Vet inte	<b>1%</b>	5%	0%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>249</b>	41	91	117



**Tabell 38:** Ökat elevantal

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	23%	20%	20%	28%
Ganska liten utmaning	45%	46%	40%	49%
Ganska stor utmaning	24%	27%	29%	20%
Mycket stor utmaning	5%	2%	9%	3%
Vet inte	2%	5%	3%	1%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>248</b>	41	91	116

**Tabell 39:** Minskat elevantal

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	38%	36%	47%	32%
Ganska liten utmaning	43%	41%	42%	45%
Ganska stor utmaning	13%	18%	4%	17%
Mycket stor utmaning	2%	0%	1%	4%
Vet inte	3%	5%	6%	1%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>244</b>	39	90	115

**Tabell 40:** Utveckla det förebyggande arbetet

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	2%	3%	2%	2%
Ganska liten utmaning	22%	23%	24%	20%
Ganska stor utmaning	66%	73%	63%	66%
Mycket stor utmaning	10%	3%	11%	13%
Vet inte	0%	0%	0%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>250</b>	40	93	117

**Tabell 41:** Utveckla det hälsofrämjande arbetet

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	2%	3%	2%	2%
Ganska liten utmaning	17%	15%	20%	15%
Ganska stor utmaning	69%	78%	66%	68%
Mycket stor utmaning	12%	5%	12%	15%
Vet inte	0%	0%	0%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>250</b>	40	93	117

**Tabell 42:** Behoven hos elever som behöver extra anpassningar eller särskilt stöd

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	1%	0%	1%	1%
Ganska liten utmaning	10%	15%	8%	11%
Ganska stor utmaning	65%	71%	65%	63%
Mycket stor utmaning	24%	15%	26%	25%
Vet inte	0%	0%	0%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>250</b>	41	92	117

**Tabell 43:** Utveckla inkluderande lärmiljöer för att möta elevers olikheter

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	1%	0%	2%	0%
Ganska liten utmaning	14%	20%	12%	15%
Ganska stor utmaning	60%	63%	66%	55%
Mycket stor utmaning	22%	12%	18%	29%
Vet inte	2%	5%	1%	2%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>250</b>	41	92	117

**Tabell 44:** Behoven hos nyanlända elever

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	1%	0%	2%	0%
Ganska liten utmaning	28%	34%	31%	22%
Ganska stor utmaning	54%	56%	56%	53%
Mycket stor utmaning	15%	10%	9%	22%
Vet inte	2%	0%	2%	3%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>250</b>	41	93	116

**Tabell 45:** Ökande psykisk ohälsa bland eleverna

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	1%	2%	1%	0%
Ganska liten utmaning	5%	7%	4%	4%
Ganska stor utmaning	64%	56%	68%	63%
Mycket stor utmaning	30%	32%	27%	32%
Vet inte	0%	2%	0%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>251</b>	41	93	117

**Tabell 46:** Elever med långvarig skolfrånvaro

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	0%	0%	1%	0%
Ganska liten utmaning	8%	2%	5%	11%
Ganska stor utmaning	55%	59%	55%	54%
Mycket stor utmaning	37%	39%	39%	35%
Vet inte	0%	0%	0%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>251</b>	41	93	117

**Tabell 47:** Utveckla rektors ledarskap över elevhälsan

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	4%	3%	2%	5%
Ganska liten utmaning	37%	43%	35%	37%
Ganska stor utmaning	45%	50%	48%	41%
Mycket stor utmaning	11%	5%	11%	13%
Vet inte	3%	0%	3%	4%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>246</b>	40	93	113

**Tabell 48:** Att tidigt upptäcka elever med läs- och skrivsvårigheter

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	5%	15%	3%	3%
Ganska liten utmaning	65%	66%	59%	69%
Ganska stor utmaning	23%	15%	26%	23%
Mycket stor utmaning	3%	0%	3%	3%
Vet inte	4%	5%	9%	1%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>250</b>	41	93	116

**Tabell 49:** Att ge effektiva insatser till elever med läs- och skrivsvårigheter

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	2%	7%	1%	1%
Ganska liten utmaning	43%	54%	36%	44%
Ganska stor utmaning	44%	29%	51%	43%
Mycket stor utmaning	5%	0%	4%	8%
Vet inte	6%	10%	8%	4%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>249</b>	41	92	116

**Tabell 50:** Att möta behoven hos elever med språkstörning

	TOTAL	A	B	C
Ingen utmaning	<b>0%</b>	0%	1%	0%
Ganska liten utmaning	<b>19%</b>	28%	15%	18%
Ganska stor utmaning	<b>55%</b>	55%	55%	54%
Mycket stor utmaning	<b>23%</b>	13%	23%	27%
Vet inte	<b>3%</b>	5%	5%	1%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>248</b>	40	92	116

## Vad anser ni är de viktigaste satsningarna från staten för att förbättra elevhälsan i er kommun?

Fler svar är möjliga

**Tabell 51:** De viktigaste satsningarna från staten för att förbättra elevhälsan

	TOTAL	A	B	C
Höjda generella statsbidrag	47%	37%	47%	50%
Riktade statsbidrag för personalförstärkningar av elevhälsan	65%	61%	65%	66%
Statliga kompetensutvecklingssatsningar för att utveckla elevhälsan så att skolan bättre kan möta elevers olika behov	67%	59%	65%	73%
Mer stöd från myndigheter t.ex. SPSM <sup>8</sup> och Skolverket i form av dialog/handledning	35%	37%	43%	28%
Utbilda fler inom de yrkesgrupper som ingår i elevhälsan	52%	46%	49%	56%
Annat, nämligen:	12%	12%	12%	13%
<b>Procent</b>	<b>278%</b>	251%	281%	285%
<b>Antal</b>	<b>251</b>	41	93	117

<sup>8</sup> SPSM - Specialpedagogiska skolmyndigheten





# Nuläge och utmaningar i elevhälsan 2021

Rapporten bygger på en enkätundersökning till samtliga kommuner om personalsituationen inom grundskolans elevhälsa, förvaltningens stöd till skolorna, kvaliteten och aktuella utmaningar. Samma undersökning gjordes 2018 och 2015, vilket innebär att resultaten mellan åren kan jämföras. I 2021 års enkät lyfter vi även förändringar med anledning av pandemin.

Upplysningar om innehållet  
Åsa, Ernestam, [asa.ernestam@skr.se](mailto:asa.ernestam@skr.se)

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2021  
ISBN/Beställningsnummer: 978-91-7585-991-0