

Att koordinera ett familjecentrerat arbetssätt

En undersökning av rollen som FCA-
koordinator inom den centrala
elevhälsan i Göteborgs stad

Anjelica Hammersjö
Maj 2023





Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

Göteborgsregionen 2023
FoU i Väst
Box 5073, 402 22 Göteborg
gr@goteborgsregionen.se
www.goteborgsregionen.se
Text: Anjelica Hammersjö

Rapporten har tagits fram av Göteborgsregionen (GR) på uppdrag av Göteborgs stad

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning.....	5
Områdesöversikt.....	6
Den centrala elevhälsan	6
Familjecentrerat arbetssätt (FCA)	7
Koordinatorer för familjecentrerat arbetssätt.....	9
Utvärderingar av rollen som FCA-koordinator	10
Hur skulle tjänsterna kunna förstås teoretiskt?	11
Om undersökningen.....	13
Syfte och frågeställningar.....	13
Resultat	15
Varför infördes FCA-koordinatorer i elevhälsan?	15
Vad gör FCA-koordinatorerna?.....	17
Rollen som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan.....	21
Samarbete med andra professioner i den centrala elevhälsan	25
Diskussion.....	26
Införandet av rollen som FCA-koordinator i elevhälsan.....	26
FCA-koordinatorernas arbetsuppgifter	27
Rollen som FCA-koordinator	29
Samarbetet inom den centrala elevhälsan	30
Referenser	31
Bilaga 1: Intervjufrågor	32

Förord

Den här undersökningen handlar om rollen som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan, en typ av tjänsteperson som ska driva och samordna Göteborgs stads arbete med familjecentrerat arbetssätt. Uppdraget kommer från grundskoleförvaltningen i Göteborgs stad och jag som har genomfört undersökningen heter Anjelica Hammersjö, och arbetar som analytiker på FoU i Väst, Göteborgsregionens forsknings- och utvecklingsenhet.

Jag hoppas att undersökningen ska ge stöd i det fortsatta utvecklingsarbetet kring rollen som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan. Jag hoppas också att rapporten är intressant för andra förvaltningar i Göteborgs stad och andra kommuner som infört liknande roller.

Jag vill tacka FCA-koordinatorer, elevhälsochefer, personalgrupper och den processledare som tagit sig tid att hjälpa mig att reda ut grundskoleförvaltningens organisation, elevhälsans förkortningar, och hur rollen som FCA-koordinator fungerar inom förvaltningen.

Anjelica Hammersjö
Göteborg, den 31 maj 2023

Sammanfattning

Familjer i Göteborg ska mötas utifrån ett *familjecentrerat arbetssätt* (FCA). Det innebär att insatser för barn och unga ska ta sin utgångspunkt i hela familjen och deras levnadsvillkor. För att driva och samordna arbetet med FCA i Göteborg finns 21 så kallade FCA-koordinatorer. De flesta är anställda inom socialförvaltningarna, men sedan 2020 finns även fyra FCA-koordinatorer i den centrala elevhälsan inom grundskoleförvaltningen. Det är dessa fyra FCA-koordinatorer som står i fokus för denna undersökning.

Rollen som FCA-koordinator infördes i den centrala elevhälsan eftersom andra FCA-koordinatorer saknade tillräcklig kunskap om skolans verksamhet och hade svårt att komma in i skolan. Ett annat skäl att införa rollen var att grundskoleförvaltningen saknade en roll som hade överblick över vilka insatser som fanns tillgängliga i staden.

FCA-koordinatorerna hade från början en fri roll, men arbetet utgår idag från handlingsplaner som är gemensamma med socialförvaltningarna. Handlingsplanerna är övergripande och innefattar inte nödvändigtvis ett tydligt mandat för FCA-koordinatorerna. De anger inte heller ansvarsfördelning mellan förvaltningarna.

En del av FCA-koordinatorernas arbete handlar om att sammanställa och sprida information om familjecentrerade aktiviteter, ofta i form av mejl eller nyhetsbrev. Detta är mycket uppskattat av kollegorna. En annan del av arbetet handlar om att arrangera och samordna utbildningar och seminarier. Det är inte tydligt avgränsat vilka delar av det familjecentrerade arbetssättet som koordinatorerna förväntas koordinera och vad som är självklara ansvarsområden för rollen.

Rollen som FCA-koordinator framstår inte som särskilt tydlig, varken för FCA-koordinatorerna själva eller för deras kollegor. En otydlig roll kan innebära en lång startsträcka för personer som är nya i rollen, och kan göra det svårare för kollegor att veta vad de kan förvänta sig. Samtliga FCA-koordinatorer är även professionsutvecklare för kuratorer, och det verkar framför allt vara i den rollen som de samarbetar med sina kollegor i den centrala elevhälsan. Rollen som professionsutvecklare verkar upplevas som mer tydlig, vilket skulle kunna leda till att FCA blir ett perspektiv på professionsutvecklarrollen snarare än en egen yrkesroll.

Det underförstådda bedömningskriteriet för vilka aktiviteter som FCA-koordinatorerna ska sprida och arrangera är att de ska vara familjecentrerade. Att något är familjecentrerat är dock inte tillräckligt för att bedöma nyttan av aktiviteten. Det väcker frågan i vilken grad FCA-koordinatorerna förväntas värdera nyttan av aktiviteter och vara involverade i uppföljning för att säkerställa att arbetet bidrar till önskade effekter. För att göra information om FCA-aktiviteter mer tillgänglig skulle förvaltningen kunna överväga att skapa en samlad webbplats – något som också skulle göra det lättare för flera personer att gemensamt kvalitetssäkra vad staden rekommenderar.

Områdesöversikt

Denna rapport är en undersökning av rollen som koordinator för familjecentrerat arbetssätt (FCA-koordinator) i den centrala elevhälsan i Göteborgs stad. För att sätta undersökningen i ett sammanhang inleds rapporten med en beskrivning av *den centrala elevhälsan i Göteborgs stad, familjecentrerat arbetssätt och FCA-koordinatorer*.

Den centrala elevhälsan

Den centrala elevhälsan är en del av grundskoleförvaltningen i Göteborgs stad. Grundskoleförvaltningen ansvarar för kommunala grundskolor, anpassad grundskola, fritidshem och kulturskola och ansvarar också för tillsyn av fristående skolor. Innan grundskoleförvaltningen bildades låg ansvaret för de kommunala grundskolorna på stadsdelsnämnderna, men 2018 beslutades att samla all grundskoleverksamhet i en central förvaltning. Syftet var bland annat att höja kvaliteten i undervisningen, öka likvärdigheten mellan skolor och förbättra styrning och ledning av verksamheten (Göteborgs stad, 2018).

I den nya grundskoleförvaltningen fick elevhälsan en *central-lokal organisation*. Elevhälsan är en del av skolenheten och leds av rektorn, men vissa frågor kräver samordning och centralisering. Genom att utse särskilda *elevhälsochefer* var tanken att rektorerna skulle kunna avlastas. Elevhälsocheferna kunde då även få ansvar för professionsutveckling och samordning (Göteborgs stad, 2020).

Under 2021 införde Göteborgs stad en ny skolenhetsorganisation, som bland annat innebar att skolorna delades upp i fyra (i stället för åtta) utbildningsområden: Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst (Göteborgs stad, odaterad b). Den nya skolenhetsorganisationen påverkade också elevhälsan. Idag finns fyra (i stället för åtta) elevhälsochefer, som är fördelade på de fyra utbildningsområdena.

Vilka arbetar i den centrala elevhälsan?

Den centrala elevhälsan i grundskoleförvaltningen är uppdelad på fyra enheter, som motsvarar de fyra utbildningsområdena. Varje enhet leds av en elevhälsochef.

Medarbetarna på enheterna har övergripande funktioner inom elevhälsan i utbildningsområdet. Sammansättningen av personalgrupperna varierar mellan utbildningsområdena, men består generellt av professionsutvecklare (för specialpedagoger, skolkuratorer, skolpsykologer och skolsköterskor), medicinskt ledningsansvariga, psykolog med psykologiskt ledningsansvar, kontaktpersoner för grundsärskolan, skolläkare och övergripande elevhälsopersonal.

På dessa enheter finns även grundskoleförvaltningens fyra koordinators för familjecentrerat arbetssätt – som är i fokus för denna undersökning.

Familjecentrerat arbetssätt (FCA)

Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen (VGR) har kommit överens om att varje familj i Göteborg ska mötas utifrån ett familjecentrerat arbetssätt (FCA). Ett familjecentrerat arbetssätt handlar om att insatser för barn och unga ska utgå från barnets bästa och att verksamheter som möter barn och unga ska se barnets familj och nätverk som viktiga resurser.

Det familjecentrerade arbetssättet har formaliserats genom en politisk avsiktsförklaring och ett avtal mellan Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen (Göteborgs stad och VGR, 2016). Avsiktsförklaringens definition av FCA täcker in *vilka* som ska arbeta familjecentrerat, *vad* arbetet förväntas *leda till* samt *vilken syn på familjen* och vilket *förhållningssätt i mötet med familjen* som personalen ska ha (Göteborgs stad och VGR, 2019).

Definition av familjecentrerat arbetssätt

Ett familjecentrerat arbetssätt avser att insatser för barn och unga tar sin utgångspunkt i hela familjen och deras levnadsvanor. Målet är att förbättra uppväxtvillkoren för barn och unga genom att stärka familjen. Familjerna eller barnet/den unge ska alltid uppleva att de kommit rätt med sina frågor. Samarbetet och samordningen mellan stadsdelsförvaltningens och hälso- och sjukvårdens verksamheter som vänder sig till barn, ungdomar och familjer ska präglas av ett familjecentrerat arbetssätt. Ett familjecentrerat arbetssätt kännetecknas även av:

- hälsofrämjande perspektiv där människors styrkor lyfts fram och tas tillvara,
- barnets/den unges bästa sätts i främsta rummet,
- vårdnadshavarna ses som barnets/den unges viktigaste resurser,
- det sociala nätverket runt barnet/den unge ses som en viktig resurs för den unge,
- arbetssättet anpassas utifrån barnet/den unges mognadsgrad,
- gränsöverskridande samverkan där verksamheterna sätter barn-, ungdoms- och familjeperspektivet främst.

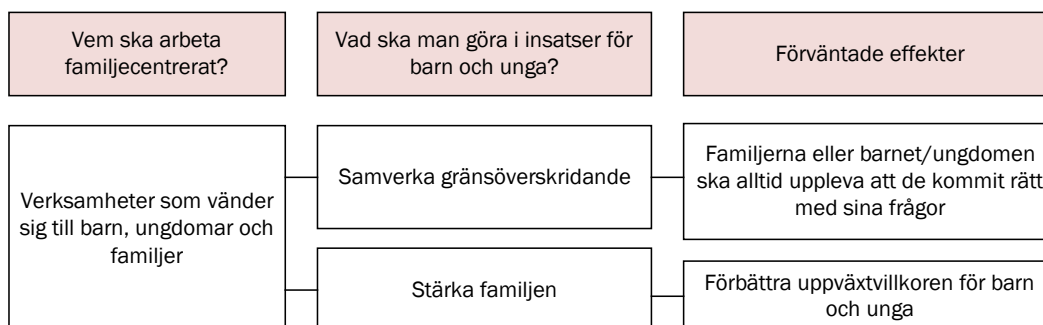
Barnet/den unge ses som en kompetent och resursstark individ med rätt till delaktighet och inflytande i alla beslut som rör dem, samtidigt som barnet/den unge behandlas som mer sårbara än vuxna och vid behov får tillgång till stöd och skydd. Familjecentrerat arbetssätt ska tillämpas av alla verksamheten inom stadsdelen och hälso- och sjukvården, även då samlokalisering i familjecentral inte är möjlig.

Ur: *Avsiktsförklaring Familjecentrerat arbetssätt och familjecentraler i Göteborg*

Komponenter i det familjecentrerade arbetssättet

Avsiktsförklaringens definition av familjecentrerat arbetssätt kan brytas ned i *vem* som ska arbeta familjecentrerat, *vad* arbetet innehåller och *vad* arbetet förväntas *leda till*:

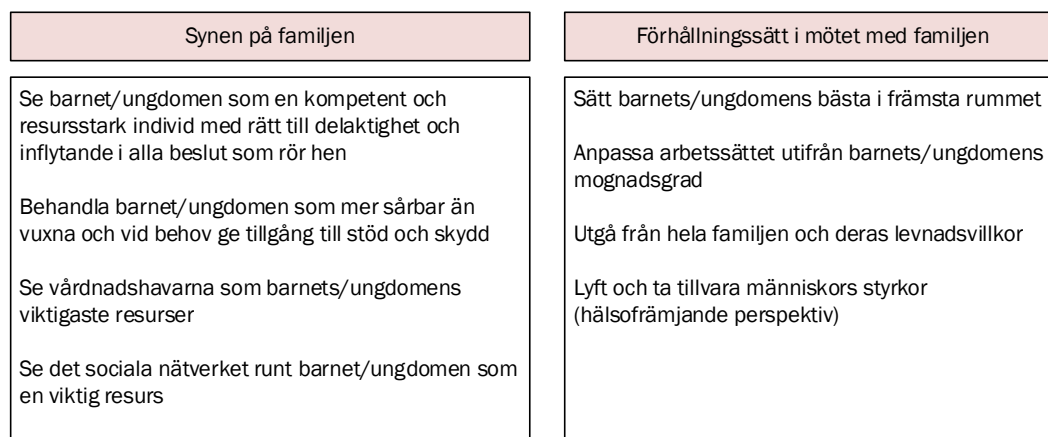
Figur 1: Vem ska göra vad och vad förväntas det leda till?



Alla som möter barn, ungdomar och familjer i sitt arbete förväntas arbeta familjecentrerat, oavsett om det sker i kommunen eller regionen. Definitionen innehåller inte så mycket praktisk vägledning kring vad arbetssättet innebär: en del handlar om att samverka, en annan del handlar om att stärka familjen. Detta förväntas på individuell nivå leda till att barn eller familjer som ställer en fråga upplever att de har kommit rätt, och på strukturell nivå till bättre uppväxtvillkor för barn och unga.

Även om definitionen inte beskriver hur arbetet konkret ska genomföras finns det vägledning kring *synen på familjen* och *förhållningssätt i mötet med familjen*. Ett slags vägledande principer, även om det inte är uttryckt så i avsiktsförklaringen. Detta kan illustreras med följande modell:

Figur 2: Vägledande principer



Avgränsning av vilka aktiviteter som är familjecentrerade

Utifrån definitionen ovan framstår det som att många saker, stora som små, skulle kunna ingå i ett familjecentrerat arbetssätt, om personalen har rätt förhållningssätt i mötet med familjen. Tre år efter avsiktsförklaringen tog dock Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen fram en vägledning som avgränsar vad som kan klassas som en FCA-aktivitet. Fyra kriterier behöver vara uppfyllda (Göteborgs stad och VGR, 2019):

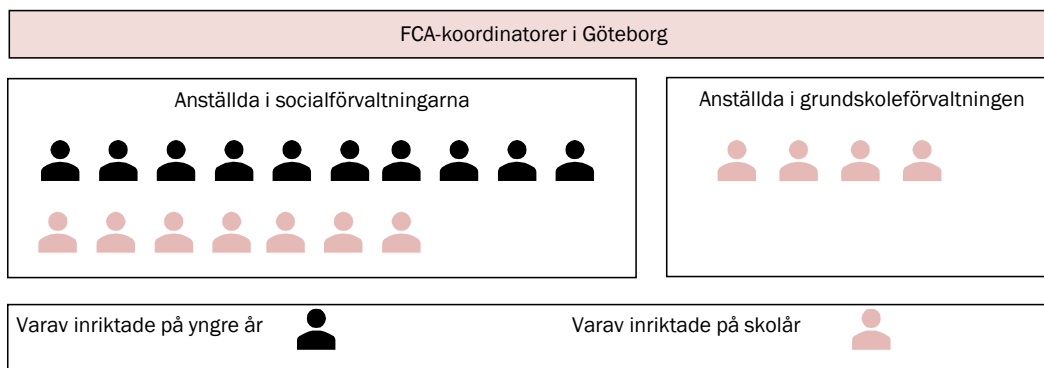
- Skapar ett mervärde för barn och familj, utöver det som resurserna i den egna verksamheten räcker till
- Syftar till att stärka föräldrar eller andra viktiga vuxna som finns runt barnet
- Involverar mer än en verksamhet eller har planerats av flera verksamheter
- Bidrar till att den egna verksamheten uppfyller sitt kärnuppdrag, men som inte hade kunnat genomföras utan samverkan.

Genom avgränsningen förtydligas att kärnan i FCA är *samverkan*. Aktiviteter behöver involvera flera verksamheter för att vara familjecentrerade, och ska inte kunna genomföras av en enskild verksamhet. I vägledningen finns ingen definition av vad som räknas som verksamheter – är det enheter, förvaltningar eller olika organisationer?

Genom avgränsningen förtydligas också att aktiviteter *behöver syfta till att stärka föräldrar eller andra vuxna* för att vara familjecentrerade. FCA-aktiviteter kan därmed inte bara syfta till att stärka barnet.

Koordinatorer för familjecentrerat arbetssätt

För att driva och samordna arbetet med familjecentrerat arbetssätt i Göteborg finns totalt 21 så kallade FCA-koordinatorer. Av dessa är 17 anställda i stadens fyra socialförvaltningar och fyra anställda i grundskoleförvaltningen. Denna undersökning fokuserar på FCA-koordinatorerna inom central elevhälsa i grundskoleförvaltningen, men för att sätta deras roller i en större kontext beskrivs inledningsvis samtliga FCA-koordinatorroller.



FCA-koordinatorer yngre år

Tio av FCA-koordinatorerna kallas FCA-koordinatorer yngre år. Tjänsterna infördes 2017 och finansieras gemensamt av Västra Götalandsregionen och Göteborgs stad. De första sex åren var koordinatorernas uppdrag riktat mot yngre barn 0–6 år. Från och med 2023 har uppdraget utökats till barn 0–18 år. Koordinatorerna är anställda i de fyra socialförvaltningarna i Göteborgs stad.

Deras uppdrag är att samordna och driva utvecklingen i stadsområdet utifrån ett familjecentrerat arbetssätt, utveckla och möjliggöra strukturer för samverkan och erbjuda kompetensutveckling. Det kan exempelvis handla om att stödja uppstart av

familjecentraler, stödja arbete med utökade hembesök och stödja arbetet med föräldraskapsstöd. Koordinatorerna ska även arbeta med utvecklingsfrågor, som att utveckla det generella föräldraskapsstödet (Göteborgs stad och VGR, 2022).

FCA-koordinatorer skolår

Elva av FCA-koordinatorerna arbetar mot skolåren. Sju av dessa är anställda inom de fyra socialförvaltningarna. Uppdraget för FCA-koordinatorer skolår är att driva och samordna insatser som planeras av olika aktörer, framför allt i det främjande och förebyggande arbetet. I uppdraget ingår bland annat att (Yeh Nortoft, 2022):

- sprida och samordna föräldraskapsstöd
- utveckla det lokala samarbetet mellan skola, socialtjänst och primärvård
- driva lokala samverkansgrupper barn och unga
- arrangera gemensamma kompetenssatsningar (kring exempelvis SIP)
- identifiera och utveckla samverkansaktiviteter kring skolnärvaro
- sprida och samordna läsfrämjande insatser
- sprida kommunikation och kännedom om FCA och vad som finns för barn, unga och familjer till lokala aktörer.

FCA-koordinatorer inom den centrala elevhälsan

Fyra av de elva FCA-koordinatorerna som arbetar mot skolåren är anställda inom central elevhälsa i de fyra utbildningsområdena inom grundskoleförvaltningen. FCA-koordinatorerna arbetar direkt under utbildningsområdets elevhälsochef, och ingår i en arbetsgrupp med övergripande funktioner inom elevhälsan. FCA-koordinatorerna inom den centrala elevhälsan har motsvarande uppdrag som de andra FCA-koordinatorerna för skolåren – skillnaden är framför allt deras organisatoriska placering i grundskoleförvaltningen.

Den första FCA-koordinatör inom den centrala elevhälsan tillsattes våren 2020. Vid starten av denna undersökning (hösten 2022) arbetade två av FCA-koordinatorerna heltid som FCA-koordinatorer, medan de andra två hade delade tjänster som FCA-koordinatorer och professionsutvecklare för kuratorer. Idag (våren 2023) har samtliga fyra FCA-koordinatorer delade tjänster som FCA-koordinator och professionsutvecklare för kuratorer. Fördelningen skiljer sig mellan koordinatorerna: de har 50 procent, 70 procent eller 80 procent för sitt uppdrag som FCA-koordinator.

Utvärderingar av rollen som FCA-koordinator

Rollen som FCA-koordinator i Göteborgs stad har ingått i två tidigare utvärderingar, som ett (av flera) fokus. Båda utvärderingarna berörde de koordinatorer för yngre år som arbetade gentemot familjecentralerna. Nedan sammanfattas de delar av utvärderingarnas slutsatser som handlade om FCA-koordinatorrollen.

Behov av att förtydliga rollen

Under våren 2018 utvärderades uppbyggnaden och organiseringen av det familjecentrerade arbetssättet i Göteborg. Inom ramen för utvärderingen

intervjuades bland annat åtta FCA-koordinatorer för yngre år. Samtliga upplevde arbetet som roligt, meningsfullt och välbehövligt. Både chefer, koordinatorer och utvecklingsledare framförde dock att det fanns *behov av att definiera och förtydliga rollen som FCA-koordinator*. Det fanns *många förväntningar* på rollen från många olika aktörer, och uppdraget skulle därför behöva *avgränsas* (Emerga Research and Consulting och Contextio Ethnographic, 2018).

Ett dilemma som FCA-koordinatorerna förväntades lösa 2018 var att samverkan mellan NOSAM (närområdessamverkan) och familjecentraler inte fungerade. Det fanns förhoppningar om att koordinatorns strategiska position kunde fungera som en länk däremellan. Utvärderarna drog slutsatsen att det fanns ”en risk att alltför stora krav läggs på en enskild person som *saknar mandat* att driva igenom beslut” (Ibid).

Utvärderingen lyfte också att *stöd från sin närmaste chef* var en förutsättning för att koordinatorrollen skulle fungera: Det var viktigt att cheferna var insatta i och intresserade av familjecentrerat arbetssätt. I utvärderingen lyftes även att det (då) saknades koordinatorer för barn i skolåldern (Ibid).

En viktig funktion som skapar kontinuitet

Under hösten 2020 utvärderades möjligheterna för verksamheter som samverkar i arbetet med ett familjecentrerat arbetssätt i Göteborg att nå ut med tidigt stöd till barn och familjer. Utvärderingen uttalade sig inte om rollen som FCA-koordinator specifikt, men rollerna ”samordnare och kuratorer” var ett av flera fokus. Utvärderarna genomförde bland annat intervjuer och workshops med ”merparten av alla samordnare och koordinatorer”, totalt 15 personer (Arthur D. Little, Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen, 2020).

Utvärderarna menade att ”samordnare och koordinatorer” fyllde en viktig funktion för det familjecentrerade arbetssättet, genom att de såg till att personal och styrgrupp *prioriterade samverkan*, och *säkerställde att strategiska frågor fick ta plats*. Utvärderarna konstaterade också att samordnare och koordinatorer *skapade en kontinuitet i arbetet*, eftersom välfungerande samverkan tar tid att bygga upp (Ibid). Att rollerna som samordnare och koordinator slogs ihop skulle kunna tänkas bero på att flera FCA-koordinatorer även då hade delade tjänster: då som FCA-koordinator och samordnare.

Hur skulle tjänsterna kunna förstås teoretiskt?

I beskrivningen av FCA-koordinatorernas uppdrag framgår att koordinatorerna både förväntas arbeta *strategiskt* (identifiera, utveckla, driva) och mer *praktiskt* (sprida, arrangera, samordna). Innehållet i uppdraget är delvis definierat: koordinatorerna ska exempelvis arbeta med föräldraskapsstöd och främja läsande – men inom varje område finns många möjliga insatser och målgrupper.

Rollen som FCA-koordinator skulle kunna tolkas i relation till andra så kallade *entreprenöriella tjänstepersonsroller* i offentlig sektor, där kreativitet, nätverkande, innovation, att hitta lösningar, timing och personligt engagemang är centrala delar.

Kreatörer, koordinators och interna lobbyister

Algotson och Svensson (2021) har gjort en konceptuell studie¹ av rollen som offentlig tjänsteperson inom lokal utveckling, en typ av entreprenöriell tjänsteperson. Även om studien utgår från lokal utveckling kan konceptualiseringen användas för att förstå även andra liknande roller. Författarna identifierar tre olika roller som denna typ av tjänsteperson kan ha: kreatör, koordinator respektive intern lobbyist. De flesta utövar alla tre roller, och rollerna kan ibland vara sammanflätade, men tyngdpunkten kan ligga på vissa roller mer än andra.

Rollen som **kreatör** definieras som en byråkrat som aktivt förändrar befintliga strukturer och praktiker i offentliga organisationer, eller skapar nya. Kreatören är proaktiv, tar initiativ och söker aktivt upp möjligheter till förändring. En grundläggande uppgift för kreatören är att bygga nätverk och etablera nya kontakter.

Rollen som **koordinator** definieras som en byråkrat som koordinerar och fungerar som en länk mellan befintliga organisationer, aktörer, nätverk och institutioner. Koordinatören underlättar utbytet av information och ser till att samarbetet fungerar smidigare. I rollen är det centralt att ha en god förmåga att kommunicera. Koordinatorsrollen kan användas för att exempelvis överkomma motsättningar i policies eller för att hantera frågor eller målgrupper som är en angelägenhet för flera olika delar av offentlig sektor.

Rollen som **intern lobbyist** definieras som en byråkrat som får andra aktörer att arbeta i enlighet med lokala utvecklingsstrategier och perspektiv. Rollen har sällan formell auktoritet och mandat, och den interna lobbyisten behöver därför hitta kreativa sätt att påverka professionella, chefer eller politiker. Interna lobbyister kan göra implementeringen av utvecklingsstrategier mer effektiva genom att förändra uppfattningar och åsikter hos olika nyckelaktörer. För att implementera utvecklingsstrategier krävs ofta att flera förvaltningar är involverade, och den interna lobbyisten kan då fungera som lobbyist i relation till andra förvaltningar, som ofta har andra perspektiv, värderingar och ställningstaganden. Den interna lobbyisten arbetar generellt utifrån politiska mål, även om målen kan vara vaga och svårlösta (så kallade wicked problems).

Utvecklingen av dessa tjänstepersonsroller beror i hög grad på vad den egna organisationen och de andra aktörerna förväntar sig av rollen. Vissa politiker eller chefer kan föredra att ha en aktiv *kreatör* att lämna över uppgifter till, medan andra vill ha en aktiv roll själva och hellre ser en *koordinator*. Ytterligare andra politiker eller chefer kan uppleva att både kreatörs- och koordinatorsrollen är deras ansvar, och ser hellre en *intern lobbyist*. Olika aktörer kan också ha olika förväntningar på tjänstepersonen, och det är vanligt att dessa förväntningar inte är förtydligade (Algotson och Svensson, 2018).

¹ Konceptuella studier handlar om att analysera befintlig information (i det här fallet andra studier om denna typ av tjänstepersonsroll) för att generalisera till ett mer abstrakt ramverk

Om undersökningen

Grundskoleförvaltningen i Göteborgs stad vände sig till FoU i Väst med anledning av stadens pågående satsning på koordinators för ett familjecentrerat arbetssätt (FCA-koordinators) inom den centrala elevhälsan. Grundskoleförvaltningen ville veta mer om hur FCA-koordinatorsna påverkar elevhälsan, och hur elevhälsans organisering påverkar FCA-koordinatorsnas förutsättningar att driva familjecentrerat arbete.

Undersökningen har genomförts av Anjelica Hammersjö, analytiker, under hösten 2022 – våren 2023. Uppdragsgivare inom grundskoleförvaltningen har haft möjlighet att lämna kommentarer och synpunkter på rapporten innan den färdigställdes. Den färdiga rapporten kan användas av grundskoleförvaltningen i Göteborgs stad, men kan också vara intressant för andra kommuner som har infört liknande övergripande roller.

Syfte och frågeställningar

Syftet med undersökningen har varit att ge en bild av rollen som FCA-koordinator inom den centrala elevhälsan och hur arbetet skulle kunna utvecklas. Följande frågeställningar har varit vägledande:

1. Varför infördes rollen som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan?
2. Vilka arbetsuppgifter har de fyra FCA-koordinators som är anställda inom den centrala elevhälsan idag?
3. Vad innebär rollen som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan?
4. Hur samarbetar FCA-koordinatorsna med andra professioner inom den centrala elevhälsan?
5. Hur skulle rollen som FCA-koordinator inom elevhälsan kunna utvecklas?

Metod

Metoden för att besvara frågeställningarna har varit intervjuer med FCA-koordinators inom den centrala elevhälsan (5 personer), elevhälsochefer (4 personer) samt FCA-koordinatorsnas kollegor inom den centrala elevhälsan (18 personer). Respondenterna arbetar på fyra olika enheter inom den centrala elevhälsan, fördelade på de fyra utbildningsområdena i grundskoleförvaltningen (Centrum, Hisingen, Nordost och Sydvest). I rapporten särskiljs inte utbildningsområdena.

Tabell 1: Fördelning av respondenter (antal)

Nordost	Sydvest	Centrum	Hisingen
Elevhälsochef (1)	Elevhälsochef (1)	Elevhälsochef (1)	Elevhälsochef (1)
FCA-koordinator (1)	FCA-koordinator (1)	FCA-koordinator (1)	FCA-koordinators (2)
Personalgrupp (4)	Personalgrupp (6)	Personalgrupp (4)	Personalgrupp (4)

Intervjuerna har utgått från en frågeguide (se bilaga 1, *Intervjuguide*), men varit semistrukturerade och därmed flexibla utifrån vad intervjupersonerna tagit upp vid intervjutillfället. Intervjuerna har med deltagarnas godkännande spelats in och transkriberats av en timanställd transkriberare vid FoU i Väst. Intervjumaterialet har sedan analyserats tematiskt med hjälp av det kvalitativa analysprogrammet NVivo.

FCA-koordinatorerna

Intervjuerna med FCA-koordinatorerna har genomförts individuellt i digitala möten. Fem FCA-koordinatorer har intervjuats: fyra nuvarande FCA-koordinatorer samt en tidigare FCA-koordinator. Tre av de intervjuade FCA-koordinatorerna hade nyligen börjat arbeta som FCA-koordinator (sedan 1–6 månader) och en person hade haft rollen under några år. Eftersom flera koordinatorer var nya på sina tjänster intervjuades därför även en koordinator som nyligen lämnat sin tjänst. Vid tiden för intervjuerna hade samtliga fyra FCA-koordinatorer delade tjänster som FCA-koordinatorer och professionsutvecklare för kuratorer. Samtliga hade en utbildning inom socialt arbete.

I rapporten benämns FCA-koordinatorerna inom den centrala elevhälsan som ”FCA-koordinator”. Intervjupersonerna refererar dock även till andra FCA-koordinatorer, framför allt de FCA-koordinatorer som är anställda i socialförvaltningarna. I dessa fall specificeras detta.

Elevhälsochefer och personalgrupper

Fyra elevhälsochefer intervjuades. De var chefer för den centrala elevhälsan i respektive utbildningsområde: Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst. Intervjun genomfördes i form av en gruppintervju i grundskoleförvaltningens lokaler.

Även 18 medarbetare fördelade på fyra personalgrupper inom den centrala elevhälsan intervjuades. Personalgrupperna bestod av respektive utbildningsområdes professionsutvecklare, medicinskt ledningsansvariga och andra övergripande roller. Dessa benämns i rapporten som ”personalgrupp”. Intervjuerna genomfördes i form av fyra gruppintervjuer i grundskoleförvaltningens lokaler i respektive utbildningsområde. Personalgrupperna intervjuades utan att utbildningsområdets elevhälsochef eller FCA-koordinator närvarade.

Resultat

I detta kapitel redovisas resultatet av intervjuerna utifrån fyra teman: 1) Varför infördes FCA-koordinatorer i elevhälsan? 2) Vad gör FCA-koordinatorerna? 3) Rollen som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan, 4) Samarbete med andra professioner inom den centrala elevhälsan.

Varför infördes FCA-koordinatorer i elevhälsan?

I intervjun med elevhälsochefer ställdes frågor om varför grundskoleförvaltningen valde att införa FCA-koordinatorer i den centrala elevhälsan. Två huvudsakliga anledningar framkom: Dels svårigheter att samverka mellan skola och socialtjänst, dels att Göteborgs stad är en stor och komplex organisation där det behövs funktioner som har överblick över vilket stöd som finns och hur det fungerar.

Bristande samverkan och förståelse för varandras uppdrag

Det familjecentrerade arbetssättet infördes inledningsvis för de yngre barnen, och arbetet ägde huvudsakligen rum på familjecentralerna. I samband med detta anställdes FCA-koordinatorer i de dåvarande stadsdelsförvaltningarna. Elevhälsocheferna beskrev att ett problem för dessa koordinatorer var att de inte hade tillgång till alla verksamheter som mötte barn och unga. Även om de "hade en massa bra idéer" hade de exempelvis svårt att skapa samarbete med förskolan.

Familjecentralerna är för ganska små barn, men när de börjar på förskolan, då är det förskolorna man ska samarbeta med, men det samarbetet har inte funkade jättebra alla gånger (elevhälsochef).

Göteborgs stad såg också behov av att inkludera skolbarn och deras familjer i det familjecentrerade arbetssättet, och vissa delar av staden anställde därför FCA-koordinatorer för *skolår* i stadsdelsförvaltningarna. Skolårskoordinatorerna hade dock inte tillräcklig kunskap om skolan och tillräcklig legitimitet i relation till skolan:

Man måste känna till skolorganisationen och man måste ha nycklarna för att komma in på rätt ställen och är man utanför så kommer man inte in. Det är så många som vill in på skolan så det är ganska höga brandväggar för alla aktörer, det är ingen som vill lyssna på någon som börjar prata om FCA och vill in (elevhälsochef).

Lösningen på detta blev att placera FCA-koordinatorer för skolår även i grundskoleförvaltningen. Motiveringen var att elevhälsan redan arbetade med föräldrar och föräldraskap, och att andra professioner inom elevhälsan kunde hjälpa till att introducera rollen "på ett naturligt sätt". Genom placeringen i grundskoleförvaltningen skulle FCA-koordinatorn lättare ha tillgång till skolorna.

Elevhälsocheferna som intervjuades tryckte på vikten av att en koordinator som ska arbeta mot grundskolorna har skolkompetens: För att kunna identifiera aktiviteter som fungerar i skolorna behöver man förstå hur skolan fungerar, gärna själv ha arbetat i skolan. Man behöver också kunna "prata med skolmänniskor":

Säger man fel sak så åker man ut, då kommer man inte in igen. Det gäller att man vet hur man ska prata... det är inte så lätt. (elevhälsochef)

Tidigare skolårskoordinatorer hade ”lite förståelse eller ingen om vad vi håller på med i skolan”, menade elevhälsocheferna. Idag samarbetar skolårskoordinatorer inom socialförvaltningarna och grundskoleförvaltningen, vilket cheferna menar leder till en ”kulturkompetensspridning” mellan förvaltningarna.

En stor och komplex organisation

En annan anledning till att grundskoleförvaltningen införde FCA-koordinatorer inom elevhälsan var att både Göteborgs stad och grundskoleförvaltningen är stora och komplexa organisationer. Bara inom grundskoleförvaltningen arbetar 9 700 personer (Göteborgs stad, odaterad a).

I intervjuerna lyftes att organisationen är svår att förstå – både för medarbetare i staden och för personer som behöver stöd av staden. En elevhälsochef beskrev det som att det finns ”vansinnigt många” människor som träffar föräldrar och barn i skolan, som inte har kunskap om vilka stödsystem Göteborgs stad har och hur stödet fungerar. FCA-koordinatorerna sågs som ett sätt att möta och hantera detta.

I Göteborg brottas vi dels med den komplexa... den stora organisationen och att socialtjänsten är så stor, grundskolan är så stor [...] Det finns så många familjer som har svårt att navigera i den här komplexiteten. [...] Jag skulle vilja säga att i den lilla kommunen sker ett familjecentrerat arbete per automatik, alla tjänstemän möts i ett hus och man vet den och den. Här är det så stort och det är därför vi måste skapa koordinatörer och tjänster för att... underlätta. (elevhälsochef)

Även i intervjuer med personalgrupper lyftes att stadens förvaltningar är stora, och att detta gör det svårt att samarbeta inom och mellan förvaltningar. Tidigare var det oftare så att man ”i stort sett lyfte telefonen och så visste man vem som jobbar med familjen”, menade en intervjuperson.

Utifrån elevhälsochefernas perspektiv är det viktigt att *någon* funktion har helhetsperspektivet i staden, men funktionen behöver inte nödvändigtvis vara en FCA-koordinator:

Jag tror att vi alltid behöver några som har helhetsperspektivet i processerna. [...] Sen om de heter FCA-koordinatorer eller om de heter något annat... jag tror att vi behöver det i den här stora... det är inte så att vi sitter vid samma lunchbord i kommunhuset och kan prata med varandra utan vi behöver processledare... (elevhälsochef)

”I den lilla kommunen sker ett familjecentrerat arbete per automatik, alla tjänstemän möts i ett hus [...]. Här är det så stort och det är därför vi måste skapa koordinatörer och tjänster för att... underlätta.”

Vad gör FCA-koordinatorerna?

FCA-koordinatorerna ombads att ge konkreta exempel på vad de gör i sin roll som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan. Elevhälsochefer och personalgrupper pratade om FCA-koordinatorernas arbetsuppgifter i relation till andra frågor.

Från en fri roll till övergripande handlingsplaner

Elevhälsocheferna konstaterade att FCA-koordinatorerna inledningsvis hade "fritt valt arbete". Det är först det senaste året som cheferna har satt sig in i vad koordinatorerna egentligen gör, och vad de borde göra:

Det har varit fritt valt arbete för det är inga chefer som har orkat förstå vad det är och inte vetat hur de ska styra [...] Jag känner att vi nu senaste året har alla vi chefer tagit detta och säger att nu vill vi vara med. Vi vill inte att det ska vara fritt valt arbete utan vi måste göra det här på ett systematiskt sätt och se att det verkligen blir någon effekt och att vi gör rätt saker. (elevhälsochef)

De FCA-koordinatorer som arbetat längre i förvaltningen beskrev utvecklingen på ungefär samma sätt som cheferna: inledningsvis var det svårt att veta vad man skulle göra som FCA-koordinator, men över tid har arbetsuppgifterna konkretiserats.

Gemensamma handlingsplaner med socialförvaltningarna

Idag finns lokala handlingsplaner för FCA-arbetet. Handlingsplanerna är gemensamma med de FCA-koordinatorer som arbetar inom socialförvaltningen i samma geografiska område² och upprättas en gång per år.

Handlingsplanerna skrivs i hög grad av FCA-koordinatorerna själva, men beslutas av avdelningschefer i förvaltningarna. Från början såg handlingsplanerna olika ut i olika delar av staden, men sedan hösten 2022 används en gemensam mall med gemensamma formuleringar. Nedan återfinns ett exempel på hur handlingsplanerna kan vara strukturerade.

Tabell 2: Utdrag ur handlingsplan för familjecentrerat arbetssätt 2023, Socialförvaltning Sydväst, under målet "Verka för att familjecentrerat arbetssätt ska utgöra en stabil plattform för tidig upptäckt och tidiga samordnade insatser"

Delmål	Planerade insatser/Aktiviteter	Ansvar	Förväntad effekt/resultat
Bibehålla och utveckla samverkansstrukturer kommun och region och med civilsamhällets aktörer	<ul style="list-style-type: none">Samordnad individuell plan (SIP)Stärka samverkan BMM – andra aktörer t ex Oro för väntat barnUtökade hembesök/BokstartFortsatt arbete och utveckling i lokala nätverk kring barn och ungas hälsa, exempelvis Barnhälsonätverk, NOSAM och lokal samverkansgrupp för barn och ungas hälsa (SIP) m fl	FCA-Koordinatorerna	<p>Ökad kännedom om varandras verksamheter.</p> <p>Fungerande samverkansstrukturer både i samverkan mellan aktörer och i nära samverkan kring individer.</p> <p>Föräldrar ska känna att de kommit rätt med sin fråga.</p> <p>Inga familjer ska falla mellan stolarna.</p>

² FCA-koordinatorerna som är anställda i socialförvaltningen centrum och FCA-koordinator i grundskoleförvaltningen utbildningsområde centrum har exempelvis samma handlingsplan.

Samtliga intervjuade FCA-koordinatorer beskrev att de utgick från handlingsplanerna när de planerade vad de skulle göra.

I handlingsplanerna anges vad ”FCA-koordinatorerna” ansvarar för, men handlingsplanerna särskiljer inte vilken FCA-koordinator som ska göra vad. Därför går det inte att utläsa vad FCA-koordinatorerna inom den centrala elevhälsan ansvarar för. Utifrån intervjuerna verkar också många aktiviteter genomföras gemensamt. En FCA-koordinator beskrev till exempel att hen arbetade i ett ”starkt team” med två skolårskoordinatorer och två yngre-års-koordinatorer, där ”det som är speciellt” med hens tjänst är att hen är anställd av grundskoleförvaltningen.

Svårigheter med att arbeta utifrån handlingsplanerna

FCA-koordinatorerna upplevde handlingsplanerna som en förbättring jämfört med hur det fungerade tidigare. Samtidigt lyfte de ett antal svårigheter med att arbeta utifrån planerna. En svårighet var att handlingsplanerna *inte är särskilt konkreta*. En annan svårighet handlade om *bristen på mandat* att faktiskt genomföra innehållet i planen. En FCA-koordinator gav exempel på när hen hade uppdraget att ”koppla ihop” två verksamheter med varandra. Trots att hen fick hjälp av sin elevhälsochef nådde hen inte fram: ”för vi får inte kontakt och de vill inte”.

På så vis är det väldigt svårt att vifta med en handlingsplan och säga att här står det att jag ska göra detta nu. Det tror jag har varit en frustration hos koordinatorerna genom åren. (FCA-koordinator)

Ytterligare en svårighet som lyftes var att handlingsplanerna gäller för *kalenderåret* januari – december, medan skolans år startar i augusti. Det innebär att FCA-arbetet alltid kommer att ”släpa efter eller ligga före” i relation till skolans planering.

Tar fram och sprider information och material

I intervjuer med personalgrupperna var det tydligt att FCA-koordinatorn tar fram och sprider mycket information och material. Samtliga personalgrupper återkom till detta, som svar på flera olika frågor.

Personalgrupperna beskrev att de fick information om exempelvis föräldraträffar eller utbildningar. Flera intervjupersoner tog också upp att koordinatorn skickade ut nyhetsbrev som de kunde sprida vidare. Flera personalgrupper tog upp att de hade velat ha ännu mer information och material från FCA-koordinatorn, exempelvis information riktad till föräldrar och familjer.

En av FCA-koordinatorerna fick följdfrågan hur hen avgjorde vilken information hen skulle sprida vidare till sina kollegor. Svaret var att det framför allt handlade om aktiviteter som är öppna för alla: Inte aktiviteter på enstaka skolor, utan exempelvis generella eller riktade föräldraföreläsningar, ”att Svenska kyrkan anordnar något för barnfamiljer” eller läsfrämjande aktiviteter i samverkan med biblioteken.

I samtliga personalgrupper betonade intervjupersonerna att informationsmaterial från FCA-koordinatorerna alltid hade bra formuleringar, paketering och grafisk design.

Det är ett bra tilltal i det här, för ibland kan man känna att det är mossigt och tråkigt material, men det som kommer är alltid snyggt... väl genomarbetat grafiskt. (intervjuperson, personalgrupp)

Ett exempel som lyftes var ”en liten kortlek” med samtalskort som FCA-koordinatorerna i ett område tagit fram. Samtalskortet beskrevs som ”härliga och tilltalande” och något som fungerade för ”vem som helst egentligen”.

”Det som kommer är alltid snyggt...väl genomarbetat grafiskt”

Utöver den skriftliga informationen verkar FCA-koordinatorerna även muntligt informera sina kollegor om aktuella frågor:

[NN] kom ofta med sin flagga. ”Hallå, jag vill bara säga att det här finns, och tänk på det här”. Och det var bra, för det är så mycket som händer. Det kommer allmänna råd och någon ny lag... ”så vill jag bara säga, glöm inte bort att det här finns också”. Det var bra. (intervjuperson, personalgrupp)

Arrangerar och samordnar utbildningar och föreläsningar

En annan del i FCA-koordinatorernas arbete handlar om att arrangera och samordna utbildningar, föreläsningar och seminarier. FCA-koordinatorerna utbildar inte själva i någonting, utan identifierar befintliga aktiviteter – och arbetar sedan praktiskt med att exempelvis boka lokaler, marknadsföra aktiviteten eller sköta det tekniska i digitala föreläsningar.

En FCA-koordinator beskrev att det har varit svårt att kommunicera att hen själv inte genomför utbildningar eller föreläsningar, utan arrangerar dem ”på strategisk nivå”:

Utförandet består mycket i att arrangera [...] tvärprofessionella föreläsningar kring ett ämne som annars inte hade blivit av. Vi är lite på strategisk nivå [...] Jag kan inte åka till [en skola] och arrangera en föräldradiolog, utan jag kan stötta med någon slags ram kring det. Hur jobbar vi med det [i stadsdelen]? I praktiken måste någon där utföra själva aktiviteten. Det är lite svårt att förklara ibland. (FCA-koordinator)

Det generella föräldrastödsprogrammet ABC

Ett exempel som lyftes många gånger i intervjuerna med elevhälsochefer och FCA-koordinatorer var det generella föräldrastödsprogrammet ABC – Alla Barn i Centrum. Elevhälsocheferna beskrev att grundskoleförvaltningen beslutat att all elevhälsopersonal skulle utbildas i ABC, och att FCA-koordinatorerna hade ”jobbat jättehårt” med att driva och lansera utbildningen och att få personalen att anmäla sig.

En av FCA-koordinatorerna menade att ABC är ”ett av de mest konkreta” exemplen på vad man gör som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan. I vilken omfattning FCA-koordinatorerna var involverade i ABC-arbetet verkade dock skilja sig åt. En FCA-koordinator ingick i en arbetsgrupp som såg till att grupperna blev av och stöttade gruppleddare. En annan FCA-koordinator var ”inte konkret” involverad, men ”deltog i dialogen”. En tidigare FCA-koordinator hade varit lokal samordnare för ABC på 20 procent av sin tjänst. När hen slutade som FCA-koordinator fortsatte hen att

arbeta med ABC-samordning på övergripande nivå. Samordningen av ABC verkar därmed inte per definition hänga ihop med FCA-koordinatorsrollen.

Andra föreläsningar och seminarier

FCA-koordinatorerna och elevhälsocheferna gav också exempel på andra föreläsningar och workshops som koordinatorerna arrangerat, ofta i samarbete med FCA-koordinatorerna inom socialförvaltningen. Några exempel från intervjuerna var digitala föräldraföreläsningar om barn med starka känslor eller barn med oro, en stadenövergripande föreläsning för medarbetare om skolnärvaro och ett seminarium på Frihamnsdagarna om vilket föräldrastöd som staden erbjuder.

Stärker samverkan mellan skola och socialtjänst

Intervjupersonerna tryckte på att FCA-koordinatorerna arbetar för att stärka samverkan mellan skola och socialtjänst. En viktig del i detta verkar vara samarbetet mellan FCA-koordinatorerna i grundskoleförvaltningen och FCA-koordinatorerna i socialförvaltningarna, men intervjupersonerna tog också upp andra exempel.

En FCA-koordinator beskrev hur FCA-koordinatorerna i deras område arrangerat en workshop för att stärka samverkan mellan skola och socialtjänst. De bjöd in familjebehandlare och grundskoleförvaltningens närvaroteam för att träffas och diskutera hur de arbetar idag och var det finns glapp.

En FCA-koordinatorer menade att koordinatorernas kunskap om skolan innebar att de både kunde fungera som grindvakter och möjliggörare i samverkan mellan skola och socialtjänst: Om socialtjänsten har idéer om vad skolan skulle behöva göra kan FCA-koordinatör i grundskoleförvaltningen bedöma hur det passar in i skolåret, i relation till pedagogernas arbetsbörda och skolans långsiktiga planering.

FCA-koordinatorerna kan också hjälpa sina kollegor inom grundskoleförvaltningen att förstå socialtjänstens organisation. I en personalgrupp beskrev kollegorna att de hade svårt att förstå socialtjänstens organisation efter den senaste omorganisationen, och att de fått stöd av FCA-koordinatör att "lägga en karta" över vilket stöd som finns för barn i olika åldrar och vart man kan hänvisa.

Budgetansvar för FCA-arbetet?

En av personalgrupperna tog upp att FCA-koordinatör ansvarar för en budget för att arrangera aktiviteter eller ta fram material kopplat till FCA-arbetet. Frågan om budget togs dock inte upp av FCA-koordinatorerna, eller av andra personalgrupper. Personalgruppen trodde att budgeten var olika stor i olika delar av staden, och att vissa koordinatorer kanske inte hade någon budget. Hur budgeten kunde användas och fördelas var över lag inte tydligt för kollegorna:

Det här tycker jag är otydligt och jag tror att man behöver förtydliga det. Vi fick ett mejl [...] Vill ni gå på utbildning? Vi kan betala det med FCA-medel. Va? Vi kan inte då, men tack för frågan. För mig blir det inte tydligt vad vi skulle kunna nyttja för medel och när man inte kan det. (intervjuperson, personalgrupp)

Rollen som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan

FCA-koordinatorerna fick frågor om hur tydlig rollen som FCA-koordinator är för dem och om det var tydligt vilka förväntningar som finns på dem i rollen. Även elevhälsocheferna och personalgrupperna reflekterade kring rollen och vad de uppfattar att rollen handlar om.

Tydligheten i rollen

Ett mönster i intervjuerna är att rollen som FCA-koordinator inte framstår som särskilt tydligt definierad. Bland intervjupersonerna fanns olika uppfattningar om huruvida detta var ett problem – eller kanske till och med en möjlighet eller målsättning.

Elevhälsocheferna lyfte å ena sidan vikten av att FCA-koordinatorernas arbete sker på ett systematiskt sätt och ger effekt. Å andra sidan menade en av elevhälsocheferna att rollen behöver vara ganska odefinierad, för att kunna förändras och utvecklas över tid. Om man ska kunna arbeta med utveckling kan inte koordinatorrollen vara ”fix och klar”, resonerade hen.

En av FCA-koordinatorerna konstaterade att ”det tar ett tag att lära sig förstå vad man ska göra” som FCA-koordinator. En annan menade att rollen ”inte är lätt att beskriva”. Ytterligare en FCA-koordinator menade att detta är något man behöver acceptera, och att otydligheten i sig innebär en möjlighet att förtydliga:

Inte i alla sammanhang alltid, men så är det i världen. Det går aldrig att allt ska vara tydligt, det ska vara lite otydligt ibland för att man ska kunna bringa klarhet i saker.
(FCA-koordinator)

I samtliga fyra personalgrupper lyftes frågetecken om vad rollen som FCA-koordinator egentligen gick ut på. Två av personalgrupperna lyfte spontant att de önskade sig en beskrivning av rollen som FCA-koordinator och i vilka frågor de kunde vända sig till FCA-koordinatorn. En tydligare bild av koordinatorrollen skulle göra det lättare att hitta samarbeten eller att informera om rollen, resonerade de.

Det var inte heller alltid tydligt för personalgrupperna hur FCA-koordinatorn inom grundskoleförvaltningen skiljde sig från andra FCA-koordinatorer. När de fick förklarat för sig att undersökningen handlade om *de fyra FCA-koordinatorerna i den centrala elevhälsan* var det inte alla som direkt förstod vilken person som avsågs. Liknande resonemang som detta förekom i tre av personalgrupperna:

Respondent: Vi har inte bara [NN 1], vi har även [NN 2].

Respondent: Är inte hon också i socialtjänsten?

Respondent: Nä, det är två av varje.

Respondent: Fast de är inte anställda i skolan.

Respondent: [NN 2] finns på resursenheten...

Respondent: Men [NN 3] då? (personalgrupp)

Vad innebär titeln FCA-koordinator?

Titeln FCA-koordinator kan tolkas som en person som koordinerar det familjecentrerade arbetssättet. Det är dock inte nödvändigtvis självklart vad det innebär att vara koordinator, och inte heller självklart vad som ingår i det familjecentrerade arbetssätt som ska koordineras.

Vad är det som ska koordineras?

Samtliga intervjupersoner fick inledningsvis frågan vad ett familjecentrerat arbetssätt innebär för dem, i deras roll. Några menade att det var *det ordinarie arbetssättet* när man arbetar med familjer. Andra beskrev det som ett *paraplybegrepp för befintliga insatser*. Vissa kunde ge *konkreta exempel* på vad som ingick i ett familjecentrerat arbetssätt – medan andra mer såg det som ett *generellt förhållningssätt*. Formuleringen att familjer ”alltid ska känna att de kommit rätt med sin fråga” återkom i flera intervjuer. Ett annat vanligt svar var att familjecentrerat arbetssätt handlar om att samverka mellan socialtjänst, vård och skola.

Utifrån de olika bilderna av familjecentrerat arbetssätt framstår det som att vissa delar skulle vara lättare att koordinera än andra. Namngivna program (som föräldrastödsprogrammet ABC) skulle kunna tänkas vara lättare att koordinera än generella förhållningssätt hos enskilda medarbetare.

Vad betyder koordinator?

I några intervjuer lyftes att titeln koordinator i sig var svår att förstå. Några upplevde att titeln kunde vara missvisande.

Nedanstående samtal i en personalgrupp illustrerar att titeln ”koordinator” kan tolkas som en informatör, en projektledare, en utvecklare av familjecentrerat arbetssätt eller kanske som någon som är ansvarig för samverkan.

”Det är ordet koordinator som är lite luddigt. Är man informatör eller projektledare eller är man utvecklare av FCA?”

Respondent Det är ordet koordinator som är lite luddigt.

Är man informatör eller projektledare eller är man utvecklare av FCA? Det är ett diffust begrepp.

Anjelica Hur har ni uppfattat rollen?

Respondent Utifrån vårt perspektiv vad vi ser är information, informatör.

Respondent För mig har det handlat mycket om att FCA-koordinatorerna har försökt fånga frågor som är... verksamhetsnära [...]

Respondent Jag tycker att koordinator, tvärtom, är väldigt bra för det säger mig något. Jag har bestämt mig för vad jag tycker att det ska vara. Jag tänker att en koordinator är någon som syr ihop att saker samverkar [...] och i det blir man både informerande och suger upp frågor.

Respondent Nu när du säger det, samverkar, det är precis... det har inte gått upp för mig att det är en samverkan mellan socialtjänst och skola, jag har inte greppat rollen (personalgrupp)

En FCA-koordinator lyfte att titeln ”FCA-koordinator” inte nödvändigtvis fångar vad arbetet egentligen handlar om. Andra möjliga titlar hade kunnat vara utvecklingsledare eller samordnare, även om det inte heller beskriver uppdraget som det ser ut idag. Hen menade att rollen handlar om att koordinera *begreppet* FCA:

Vi har sagt flera gånger att själva begreppet koordinator inte är det allra mest korrekta ordet utan en slags... utvecklingsledare eller... det är så dumt att säga samordnare också. Det handlar inte så mycket om att koordinera saker eller arbetsuppgifter utan det handlar mer om hela begreppet familjecentrerat arbetssätt [...] En stor utmaning har varit att försöka få alla att förstå att vi som är koordinatörer inte är utförare av saker utan att vi koordinerar strategin (FCA-koordinator).

Dubbla roller som professionsutvecklare och FCA-koordinator

Vid starten av denna undersökning arbetade två av FCA-koordinatorerna heltid som FCA-koordinatörer. Vid intervjutillfällena våren 2023 hade samtliga FCA-koordinatörer delade tjänster som FCA-koordinatörer och professionsutvecklare för kuratorer. Varför rollen utvecklats i den riktningen framgick inte tydligt av någon av intervjuerna. FCA-koordinatorerna var mestadels positiva till att ha dubbla roller, även om de också lyfte svårigheter.

En av FCA-koordinatorerna framhöll flera fördelar med dubbla roller: båda rollerna är ”spindeln-i-nätet-roller, fast i olika nät”, och det kan ge synergieffekter. Dubbla roller kan också ge ett ökat handlingsutrymme: FCA-koordinatorn kan göra en prioritering av vad som ”känns FCA” – och om det visar sig att prioriteringen inte ingår i FCA-koordinatorns rollen kan hen göra det i rollen som professionsutvecklare. FCA-koordinatorn gav exempel på när hen tillfrågades om att föreläsa för kursledare:

Då tänkte jag, det här känns FCA för det är samverkan mellan olika verksamheter som möter barn och att stötta familjen. Jag tycker att det är uppenbart, men det här står ingenstans att jag ska göra och det är inte tydligt [...] Sen tänkte jag, om det inte ingår där, då ingår det väl... då kan jag vara professionsutvecklare när jag går dit (FCA-koordinator).

En annan FCA-koordinator upplevde det i stället som splittrat att ha delade roller, och menade att det var lätt att känna sig otillräcklig. Hen verkade ha löst detta genom att tolka professionsutvecklarrollen som sin huvudsakliga roll, där FCA i stället blir ”ringar på vattnet till och från i vardagen”.

Fokus på kuratorsprofessionen och professionsutvecklarrollen

FCA-koordinatorerna beskrev att de börjat samarbeta mer med varandra den senaste tiden. Samarbetet utgick i hög grad från att samtliga även var professionsutvecklare för kuratorer. Genom samarbetet kunde de diskutera ”hur bryggan ska se ut mellan de två rollerna”, och hur de dubbla rollerna blir ”en synergieffekt och inte...tvärtom”.

Ett annat värde som de framhöll var möjligheten att kunna planera vilken FCA-information som skulle presenteras på professionsmöten med kuratorer en gång i månaden: Vad är central FCA-information som alla kuratorer behöver nås av? Två av FCA-koordinatorerna lyfte nackdelar med att alla FCA-koordinatörer i den centrala

elevhälsan är professionsutvecklare för just *kuratorer*: Det innebär att FCA-koordinatorsrollen riskerar att bli inriktad på kuratorsprofessionen.

Vad behöver man kunna i rollen som FCA-koordinator?

FCA-koordinatorer och elevhälsochefer fick frågan vad man behöver kunna för att arbeta som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan.

Ur elevhälsochefernas perspektiv behövde personen ha kunskap om skolans verksamhet, vara drivande, ansvarstagande och kreativ. Ett annat tema i intervjun med elevhälsochefer var att FCA-koordinatören förväntas arbeta i mellanrummen mellan organisationer. Även om personen är anställd av grundskoleförvaltningen ska *alla* uppleva att koordinatören arbetar på deras uppdrag.

Ur FCA-koordinatorernas perspektiv behövdes en stor bredd av kunskaper, erfarenheter och egenskaper för att klara av rollen. FCA-koordinatorerna lade olika tyngdpunkt inom olika områden, men om man lägger samman deras beskrivningar framträder en roll som kräver många kompetenser:

Temat	Exempel på vad FCA-koordinatorerna upplever att de behöver kunna
Familjecentrerat arbetssätt	Kunskap om centrala begrepp och metoder (exempelvis ABC eller skillnaden mellan generellt och riktat föräldrastöd) Kunskap om barn och familj
Göteborgs stad	Kunskap om hur stadens verksamheter är organiserade Kunskap om rollerna i olika verksamheter Kunskap om elevhälsan, och hur den kan och bör vara organiserad på skolor
Lagstiftning och avtal	Kunskap om vilket lagrum man arbetar utifrån Kunskap om avtalen med Västra Götalandsregionen
Kommunikation och motivation	Kunna kommunicera med människor utifrån den plats de är på Veta "hur man övertalar folk utan att övertala dem, förklara för dem hur det gynnar dem" Kunna fråga om man inte vet
Information och dokumentation	Kunna dokumentera Kunna skriva dokument ("jätteproblematiskt om man har svårt att skriva grejer") Kunna ta fram presentationer
Samverkan	Kunna ta in olika perspektiv Förstå att samverkan "är syftet i sig och inte att jag ska få min sak sagd"
Ledarskap	Driva, leda och utveckla
Initiativtagande	Kunna ta egna initiativ
Överblick	Kunna se till helheten Kunna tänka strategiskt och ha ett helikopterperspektiv ("för det är jättelätt att dyka ner i grejer, men det ska vi inte göra") Kunna prioritera och avgöra vad som är gynnsamt och relevant

Samarbete med andra professioner i den centrala elevhälsan

I intervjuer med både FCA-koordinatorer och personalgrupper blev det tydligt att FCA-koordinatorerna inte samarbetar särskilt mycket med sina närmaste kollegor i den centrala elevhälsan – åtminstone inte i rollen som FCA-koordinator. FCA-koordinatorn verkar huvudsakligen träffa resten av personalgruppen på arbetsplatsträffar (APT), där FCA-frågorna inte tar särskilt stor plats.

Samarbete i rollen som professionsutvecklare

Några av kollegorna i personalgrupperna beskrev att de samarbetade mycket med FCA-koordinatorn, men då i rollen som professionsutvecklare (PU). Liknande resonemang som nedan återkom i samtliga personalgrupper:

I hennes FCA-roll jobbar vi inte ihop någonting. [NN] berättar för mig vad [hen] gör, men det är information som kuratorerna också får. Jag får informationen från [hen]. Annars jobbar vi tillsammans som PU när vi samordnar kuratorerna eller jobbar med olika förvaltningsuppdrag. (intervjuperson, personalgrupp)

FCA-koordinatorernas bild överensstämde med kollegornas: Deras samarbete med kollegorna inom den centrala elevhälsan sker framför allt utifrån rollen som professionsutvecklare för kuratorer.

Samarbete i rollen som FCA-koordinator

Personalgrupperna samarbetade framför allt med rollen som FCA-koordinator genom att *få information* av koordinatorn. De få exemplen på mer konkret samarbete handlade om att man hade diskuterat eller spånat idéer ihop.

I en av personalgrupperna kom förslag om att boka in möten med FCA-koordinatorn utanför APT för att diskutera gemensamma beröringspunkter och lära känna varandras uppdrag. I två av personalgrupperna tyckte kollegorna att de borde göra gemensamma analyser med FCA-koordinatorn, till exempel att kartlägga stöd och vårdinsatser i området eller göra andra analyser av skolor och områden.

Både personalgrupperna och FCA-koordinatorerna såg dock hinder för att samarbeta mer, eftersom uppdragen skiljer sig åt:

Vi har rätt spretiga uppdrag nu, alla jobbar lite på sin kammare med sina grejer. Vi har inte en sammanhållen struktur och jag tänker att om man hade haft... att elevhälsochef hade beslutat att nu ska vi jobba... alla med det här området, då hade det gått att föra in FCA... synpunkter i det arbetet också. Nu blir det lite sporadiskt (FCA-koordinator).

I personalgrupperna lyftes också förslag om att FCA-koordinatorn borde bjudas in till fler forum inom elevhälsan, för att informera om familjecentrerat arbetssätt eller specifika aktiviteter. Förslagen handlade om allt från möten med utbildningschefen till att delta på uppstarts dagar på skolor för att förmedla information direkt till föräldrar.

Diskussion

I detta avsnitt sammanfattas och diskuteras resultatet av undersökningen, med ambitionen att bidra till eventuell fortsatt utveckling av rollen som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan.

Införandet av rollen som FCA-koordinator i elevhälsan

När rollen som FCA-koordinator infördes i den centrala elevhälsan fanns redan flera FCA-koordinatorer i staden. De hade idéer om hur skolan skulle kunna arbeta mer familjecentrerat, men skolorna ville inte släppa in dem. De saknade tillräcklig kunskap om skolans verksamhet och saknade ”nycklar” för att komma in i skolan. Att sakna nycklar skulle kunna tolkas som att sakna legitimitet i relation till skolan.

Denna utmaning skulle teoretiskt sett ha kunnat lösas på flera olika sätt. Man hade kunnat dra slutsatsen att skolorna själva fick avgöra hur de skulle arbeta familjecentrerat³. Man hade också kunnat höja de dåvarande koordinatorernas kunskap om skolan och bereda väg för dem in i skolan. Den lösning som Göteborgs stad valde var att anställa nya FCA-koordinatorer med kunskap om skolan, och att organisatoriskt placera dessa i den centrala elevhälsan.

En mer generell utmaning som införandet av FCA-koordinatorer i den centrala elevhälsan förväntades möta var att Göteborgs stad och grundskoleförvaltningen är stora organisationer som är svåra att förstå och överblicka – både för medarbetare och för personer som vill ha stöd av staden. De nya FCA-koordinatorerna förväntades ha ”helhetsperspektivet” över vilket stöd som finns tillgängligt.

Hur var rollen tänkt att fungera?

Utifrån beskrivningen ovan var rollen som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan tänkt att fylla två funktioner: Dels ha överblick över vilket stöd som finns tillgängligt i staden, dels kunna identifiera vilket stöd som passar skolans verksamhet. Ett ytterligare och underförstått bedömningskriterium är FCA: Vilket tillgängligt stöd uppfyller kriterierna för ett familjecentrerat arbetssätt och kan rekommenderas inom ramen för detta?

Utifrån dessa förväntningar skulle rollen som FCA-koordinator kunna tänkas bestå av att löpande inventera och sälla:

1. vilket stöd som finns tillgängligt i staden och inom utbildningsområdet
2. vilket stöd som uppfyller kriterierna för ett familjecentrerat arbetssätt
3. vilket stöd som passar in i skolans verksamhet.

³ Om skolorna skulle arbeta familjecentrerat eller ej var inte en fråga, då det redan fanns en avsiktsförklaring mellan Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen som fastslog att ”alla som möter barn, ungdomar och familjer i sitt arbete” ska arbeta familjecentrerat.

Även om detta skulle kunna framstå som en enkel roll vid en första anblick är det tydligt att varje steg kan vara svårt:

- Om ingen annan har överblick över vilket stöd som finns i staden, hur skapar man sig då den överblicken? Och hur behåller man överblicken i en föränderlig organisation?
- Vilket stöd kan räknas som familjecentrerat? Hur avgör man exempelvis vad som skapar ett *mervärde*? Vad innebär det att *flera verksamheter* behöver vara involverade? Hur vet man att aktiviteten *inte hade kunnat genomföras* utan samverkan?
- Det tredje steget kan tänkas vara lättare för någon som har kunskap om skolan – men kanske svårare när det kommer till genomförande. Även om ett stöd passar in i skolans verksamhet, är det inte säkert att den aktuella skolan prioriterar detta i relation till andra saker.



FCA-koordinatorernas arbetsuppgifter

De intervjuade elevhälsocheferna och FCA-koordinatorerna var överens om att FCA-koordinatorernas arbetsuppgifter blivit tydligare över tid: Från att i början ha varit en roll som koordinatorerna fick utforma självständigt, till att idag utgå från övergripande handlingsplaner.

Otydlig ansvarsfördelning och otydligt mandat

Handlingsplanerna som FCA-koordinatorerna arbetar utifrån är gemensamma med FCA-koordinatorerna i socialförvaltningen. De anger inte någon ansvarsfördelning mellan FCA-koordinatorerna i grundskoleförvaltningen och socialförvaltningen, vilket innebär att det inte går att uttyda om FCA-koordinatören i den centrala elevhälsan är specifikt ansvarig för någon särskild del, och i sådana fall vilken.

I intervjuerna med FCA-koordinatorerna framkom att handlingsplanerna upplevdes som ett stöd för att prioritera sitt arbete, men att skrivningarna ibland upplevdes som vaga. Att arbeta utifrån övergripande mål och aktiviteter innebär ett större handlingsutrymme för koordinatören, vilket kan ha både för- och nackdelar. En möjlig fördel är att själv kunna bedöma vad som behöver göras, och inte vara låst om förutsättningarna förändras. En möjlig nackdel är att ramarna för uppdraget blir otydliga. Som vi såg i utdraget ur handlingsplanen för Sydväst hade exempelvis FCA-koordinatorerna ansvar för aktiviteten ”Samordnad individuell plan (SIP)”. Det framgår dock inte på vilket sätt FCA-koordinatorerna har ansvar för arbetet, vilket även innebär att deras mandat att arbeta med frågan blir otydligt.

Information om familjecentrerade aktiviteter

En stor del av FCA-koordinatorernas arbete verkar handla om information: Att identifiera befintligt stöd och befintliga aktiviteter – och att sammanställa och sprida dessa i mejl, nyhetsbrev och nätverk. Att få informationen samlad och paketerad verkar vara uppskattat av personalgrupperna. Det tyder på att koordinatorsrollerna både lyckats skaffa ett helhetsperspektiv som övriga medarbetare i personalgrupperna inte har – och lyckats identifiera aktiviteter som är relevanta i skolans verksamhet.

Att sprida information via mejl och nyhetsbrev verkar vara en form som fungerar för både FCA-koordinatorer och kollegor. En fråga att ta med sig i det fortsatta arbetet är om det går att göra informationen ännu mer tillgänglig för en bredare målgrupp. En vanlig form är exempelvis att sammanställa och administrera en webbplats, något som Göteborgs stad gör i flera andra sammanhang. Ett par exempel är Evenemangskalendern⁴ och Kalendarium för Göteborgs stad⁵. En webbplats kan också användas för att sprida det material (exempelvis kortlekar) som FCA-koordinatorerna tar fram till en bredare målgrupp. Genom en samlad webbplats skulle också flera personer gemensamt kunna kvalitetssäkra vilka aktiviteter som staden rekommenderar.

Att arrangera familjecentrerade aktiviteter

FCA-koordinatorerna arbetar också med att arrangera och samordna utbildningar, föreläsningar och seminarier samt att hitta former för samverkan mellan skola och socialtjänst. Samtliga aktiviteter ska vara familjecenterade.

Vad är ett självklart ansvar för koordinatorrollen?

Den aktivitet som utifrån intervjuerna verkar mest självklar att arrangera utifrån ett familjecentrerat arbetssätt är det generella föräldrastödsprogrammet ABC. Detta exempel återkommer i samtliga intervjuer. Det verkar dock inte per definition innebära att ansvaret för att samordna ABC ligger på FCA-koordinatorerna. Den så kallade ABC-samordnarrollen kan även ligga på andra funktioner. Detta väcker frågan vilka familjecentrerade aktiviteter som är självklara ansvar för FCA-koordinatorerna, vad som bör ligga på andra medarbetare, och hur detta i sin tur avgörs.

Vilka delar av det familjecentrerade arbetssättet kan koordineras?

En styrka och svaghet i det familjecentrerade arbetssättet är att det både har en bred definition och en bred målgrupp. Det ska tillämpas av alla som möter barn, ungdomar och familjer och handlar i hög grad om synsätt och förhållningssätt.

En definition av familjecentrerat arbetssätt som flera intervjupersoner återkom till var att ”alla familjer ska känna att de har kommit rätt med sin fråga”. Det var en formulering som för flera intervjupersoner gjorde arbetssättet begripligt. Det är tydligt varför en sådan vision är eftersträfvansvärd. Det är också tydligt att en FCA-koordinator kommer att ha svårt att koordinera detta. Det saknas dock en tydlig

⁴ <https://www.goteborg.com/evenemang>

⁵ <https://goteborg.se/wps/portal/kalendarium/kalendarium-start>

avgränsning av vilka delar av det familjecentrerade arbetssättet som koordinatören förväntas koordinera, och på vilken nivå detta ska genomföras.

Familjecentrerat arbetssätt som bedömningskriterium

Utbildningar, föreläsningar och seminarier som FCA-koordinatorerna arrangerar ska vara familjecentrerade. Det innebär bland annat att de ska skapa ett mervärde för barn och familj, syfta till att stärka viktiga vuxna runt barnet och involvera flera verksamheter.

En reflektion är dock att familjecentrerat arbetssätt inte *i sig* är tillräckligt som bedömningskriterium för att avgöra *nyttan* av enskilda aktiviteter. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU) konstaterade exempelvis 2019 att det fanns ett 20-tal manualbaserade föräldrastödsprogram i Sverige, men att få av dem har utvärderats på ett sådant sätt att det går att uttala sig om deras effekter (SBU, 2019).

En fråga att ta med sig är i vilken grad FCA-koordinatören förväntas värdera den förväntade nyttan av de aktiviteter hen sprider, rekommenderar och arrangerar, och i vilken grad FCA-koordinatören förväntas vara involverad i uppföljning av aktiviteterna för att säkerställa att de leder till önskade effekter.

Rollen som FCA-koordinator

Utifrån denna undersökning framstår rollen som FCA-koordinator inte som särskilt tydlig. Det verkar inte vara specifikt för den centrala elevhälsan – liknande synpunkter lyftes även om rollen som FCA-koordinator för yngre år (Emerga Research and Consulting och Contextio Ethnographic, 2018). Intervjupersonerna hade olika syn på om otydligheten är ett problem som behöver åtgärdas eller om en mer öppen roll är en möjlighet och en målsättning.

De respondenter som tydligast önskade sig en beskrivning av rollen som FCA-koordinator var personalgrupperna inom den centrala elevhälsan. De hade ibland svårt att förstå vad rollen handlade om och hur den skiljde sig från andra roller. För personalgrupperna var förståelsen för rollen en viktig förutsättning för samarbete, för att kunna informera om koordinatorsrollen i andra sammanhang, och för att veta i vilka frågor de förväntades vända sig till koordinatören.

Elevhälsocheferna och FCA-koordinatorerna såg fler möjligheter i en otydlig roll, genom att det skapar förutsättningar för utveckling. För FCA-koordinatorer som är nya i rollen kan dock otydligheten innebära en lång startsträcka: det tar lång tid att komma fram till vad man ska göra. En av faktorerna som bidrog till otydligheten i rollen som FCA-koordinator var titeln ”koordinator” – vad innebär det att koordinera något, och är det en korrekt beskrivning av vilka arbetsuppgifter som ingår i rollen?

Entreprenöriella tjänstepersonsroller

Rollen som FCA-koordinator kräver kreativitet, nätverkande och innovation. Utifrån Algotson och Svenssons (2021) tre typer av tjänstepersonsroller som presenterades i områdesöversikten framstår det som att FCA-koordinatorerna i den centrala elevhälsan utövar samtliga tre roller: de är *kreatörer* som bygger nätverk, *koordinatorer* som fungerar som en länk mellan organisationer och *interna lobbyister* som försöker få andra att arbeta utifrån ett familjecentrerat arbetssätt. Liksom de roller som Algotson och Svensson presenterar är förväntningarna på FCA-koordinatorn inte alltid tydliga, och skiljer sig mellan olika aktörer.

Utöver detta är det tydligt att FCA-koordinatorerna också förväntas fungera som *kommunikatörer* eller *grafiska designers* genom att ta fram grafiskt genomarbetat material som kan spridas i professionsnätverk och till skolorna.

Dubbla roller – en styrka och svaghet

Vid tiden för intervjuerna hade samtliga FCA-koordinatorer dubbla roller som FCA-koordinatorer och professionsutvecklare för kuratorer. FCA-koordinatorerna lyfte att detta kunde ge synergieffekter och ett ökat handlingsutrymme. Rollen som professionsutvecklare verkade upplevas som tydligare än rollen som FCA-koordinator. I rollen som professionsutvecklare fanns också en tydligare tillhörighet till resten av personalgruppen i den centrala elevhälsan, då flera kollegor också var professionsutvecklare för kuratorer. Rollernas olika tydlighet skulle kunna leda till att rollen som FCA-koordinator blir ett perspektiv och raster i rollen som professionsutvecklare för kuratorer, snarare än en egen roll.

Samarbetet inom den centrala elevhälsan

Samarbetet med kollegor inom den centrala elevhälsan verkar framför allt ske utifrån rollen som professionsutvecklare – både med kollegor i samma personalgrupp och med FCA-koordinatorerna i andra utbildningsområden i grundskoleförvaltningen.

Den dubbla rollen som FCA-koordinator och professionsutvecklare för kuratorer verkar leda till att information om familjecentrerat arbetssätt framför allt når andra professionsutvecklare för kuratorer – och i nästa steg kuratorer. Det innebär i sin tur att andra professioner inom elevhälsan, som skolsköterskor, varken har tydliga former för samarbete med FCA-koordinatorn eller lika enkelt nås av information om familjecentrerat arbetssätt.

Om FCA-koordinatorn ska ha ett mer självklart samarbete med fler professioner inom den centrala elevhälsan skulle rollen antingen behöva bli mer generell eller mer specifik. Med mer generell menas här att rollen skulle behöva ha uppdraget att samverka med samtliga professioner, och inte vara kopplad till kuratorsprofessionen. Med mer specifik menas här att dessa FCA-koordinatorers roll i stället tydligt skulle avgränsas till kuratorsprofessionen, och kanske kompletteras med motsvarande FCA-koordinatorer för andra professioner.

Referenser

Algotson, A., & Svensson, P. (2021). Conceptualizing local development practitioners: creators, coordinators or inside lobbyists? *Urban Governance*, 1(1), 30-37.

Arthur D. Little, Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen (2020). *Utvärdering av samverkansorganiseringar för familjecentrerat arbetssätt i Göteborg – Slutrapport*.

Emerga Research and Consulting och Contextio Ethnographic (2018). *Familjecentrerat arbetssätt och familjecentraler – Utvärdering av FCA och FC i Göteborg*.

Göteborgs stad. (odaterad a). *Organisation och ledning i grundskoleförvaltningen*. <https://goteborg.se/wps/portal/start/kommun-o-politik/kommunens-organisation/forvaltningar/grundskoleforvaltningen/organisation-och-ledning-i-grundskoleforvaltningen>

Göteborgs stad. (odaterad b). *Ny skolenhetsorganisation – frågor och svar*. <https://goteborg.se/wps/portal/enhets sida/Ny-skolenhetsorganisation/fragor-och-svar>

Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen (2016). *Avsiktsförklaring Familjecentrerat arbetssätt och familjecentraler i Göteborg*.

Göteborgs stad (2018). Pressmeddelande 3 juli 2018: *Ny grundskoleförvaltning i Göteborg*. <https://www.mynewsdesk.com/se/goteborgsstad/pressreleases/ny-grundskolefoervaltning-i-goeteborg-2569173>

Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen (2019). *Vägledning för familjecentrerat arbetssätt och för familjecentraler i Göteborg 0–6 år*.

Göteborgs stad (2020). *Elevhälsan Inom omorganisation av skolenheterna*.

Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen (2022). *Samverkansavtal om familjecentrerat arbetssätt (FCA) mellan Göteborgs hälso- och sjukvårdsnämnd och Socialnämnd Hisingen i Göteborgs Stad 2023–2025*.

SBU (2019). *Föräldrastödsprogram vid utagerande beteende hos barn: effekter och verksamma komponenter*.

SOU 2018:47 (2018). *Med tillit växer handlingsutrymmet: tillitsbaserad styrning och ledning av välfärdssektorn*. Huvudbetänkande av Tillitsdelegationen. Norstedts juridik.

Yeh Nortoft, Felicia. *Underlag familjecentrerat arbetssätt FCA skolår, 2022-04-14*.

Bilaga 1: Intervjufrågor

Intervjufrågor elevhälsochefer

1. Vad innebär ett familjecentrerat arbetssätt för dig, i din roll? På vilket sätt skiljer det sig från ordinarie arbetssätt?
2. Hur arbetade ni med familjecentrerat arbetssätt inom den centrala elevhälsan innan rollen som FCA-koordinator infördes?
 - a. Fanns det *problem* med det dåvarande arbetssättet? Vilka?
 - b. Fanns det *fördelar* med det dåvarande arbetssättet? Vilka?
3. Vilka var de huvudsakliga skälen till att *införa* rollen som FCA-koordinator?
4. Vilka är de huvudsakliga skälen till att *behålla* rollen som FCA-koordinator?
5. Vad förväntar ni er att FCA-koordinatorns arbete ska leda till på kort respektive lång sikt?
6. Finns det något ni vill lägga till om rollen som FCA-koordinator?

Intervjufrågor personalgrupper centrala elevhälsan

1. Vad är din titel och uppdrag inom den centrala elevhälsan?
2. Vad innebär ett familjecentrerat arbetssätt för dig, i din roll? På vilket sätt skiljer det sig från ordinarie arbetssätt?
3. Hur samarbetar ni med FCA-koordinatorn idag? Skulle ert samarbete med FCA-koordinatorn kunna utvecklas, i sådana fall på vilket sätt?
4. Hur upplever ni att rollen som FCA-koordinator påverkar den centrala elevhälsans arbete?
5. Finns det något du vill lägga till om rollen som FCA-koordinator?

Intervjufrågor individuella intervjuer FCA-koordinatorer

1. Hur länge har du varit FCA-koordinator?
2. Vad innebär ett familjecentrerat arbetssätt för dig, i din roll som FCA-koordinator? På vilket sätt skiljer det sig från ordinarie arbetssätt?
3. Vad gör du i rollen som FCA-koordinator? Exempel?
4. Hur har din roll som FCA-koordinator utvecklats över tid?
5. Hur tror du att din roll som FCA-koordinator påverkas av din utbildningsbakgrund, yrkeserfarenhet och lokala förutsättningar?
6. Vad tror du är viktigt att kunna som FCA-koordinator i den centrala elevhälsan?
7. Hur samarbetar du med andra medarbetare inom den centrala elevhälsan? Hade samarbetet kunnat utvecklas, i sådana fall på vilket sätt?
8. Är rollen som FCA-koordinator tydlig för dig? Är det tydligt vilka förväntningar som finns på dig i rollen?
9. Finns det något du vill lägga till om rollen som FCA-koordinator?