

Bilaga 3 - Checklista över organisatoriska förutsättningar för psykologers arbete i elevhälsan

Den här checklistan bygger på de sex principer för goda organisatoriska förutsättningar som beskrivs i del fyra av kvalitetsmodellen. Den kan användas på antingen huvudmannanivå eller skolenhetsnivå.

Psifos rekommenderar att psykologer inom den aktuella verksamheten fyller i checklistan tillsammans med en lämplig chef.

Om chefen inte medverkar i bedömningen rekommenderar Psifos att hen får möjlighet att ta hand om checklistans resultat, exempelvis inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet på berörd organisationsnivå eller genom forum för facklig samverkan.

DATUM:	
SKOLA/ VERKSAMHET:	
CHEF:	

PSYKOLOG/ER:	
ÖVRIGA DELTAGARE:	

Princip I: Strategi för att tillhandahålla psykologiska insatser utifrån en systematisk bedömning av behov

FRÅGOR	JA	DELVIS	NEJ	FÖRBÄTTRINGSÅTGÄRD	ANSVARIG FÖR ÅTGÄRD	DATUM FÖR UPP-FÖLJNING
1 A. Finns det <i>på huvudmannanivå</i> en dokumenterad strategi för att bedöma hur psykologiska insatser inom elevhälsan ska tillhandahållas, och utvärderas denna strategi regelbundet?						
1 B. Finns det <i>på skolenivå</i> en dokumenterad strategi för hur psykologiska insatser inom elevhälsan ska tillhandahållas, och utvärderas denna strategi regelbundet?						
1 C. Görs det en systematisk bedömning av elevers och skolors behov och förutsättningar, och medverkar psykolog i denna bedömning?						

Princip 2:Tillräcklig och likvärdig bemanning

FRÅGOR	JA	DELVIS	NEJ	FÖRBÄTTRINGSÅTGÄRD	ANSVARIG FÖR ÅTGÄRD	DATUM FÖR UPP-FÖLJNING
2 A. Finns det minst en heltidstjänst psykolog per max två rektorer eller max 500 elevers skolmiljö?						
2 B. Är elevers och skolors tillgång till psykologresursen fördelad utifrån behov, exempelvis utifrån socioekonomiska eller hälsomässiga faktorer?						
2 C. Har rektor och psykolog regelbundna träffar där de för en dialog om förväntningar, förutsättningar och andra aspekter av psykologens arbete?						
2 D. Kan pedagoger och övrig skolpersonal vid behov konsultera, samarbeta med eller få handledning av psykolog, utan långa väntetider?						

Princip 3: Samverkansbaserad styrning och ledning av psykologer

FRÅGOR	JA	DELVIS	NEJ	FÖRBÄTTRINGSÅTGÄRD	ANSVARIG FÖR ÅTGÄRD	DATUM FÖR UPPFÖLJNING
3 A. Bedriver huvudmannen ett systematiskt kvalitetsarbete gällande elevhälsa på övergripande nivå i vilket även psykologisk kunskap tas tillvara?						
3 B. Har psykologens närmaste chef och psykologen ett aktivt och nära samarbete, i betydelsen att de har möjlighet att snabbt komma i kontakt med varandra och att de håller regelbundna samtal om arbetet?						
3 C. Finns det en verksamhetschef för elevhälsans hälso- och sjukvård som säkerställt att verksamheten har ett ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete?						
3 D. Om verksamhetschefen ej är psykolog: Har de uppgifter som finns i det medicinska ledningssystemet som förutsätter psykologisk kompetens överlåtits till en legitimerad psykolog med specialistkompetens inom pedagogisk psykologi i verksamheten (en s.k. psykologiskt ledningsansvarig psykolog)?						

Princip 4: God arbetsmiljö och tillfredsställande anställningsvillkor

FRÅGOR	JA	DELVIS	NEJ	FÖRBÄTTRINGSÅTGÄRD	ANSVARIG FÖR ÅTGÄRD	DATUM FÖR UPP-FÖLJNING
4 A. Bedriver arbetsgivaren ett systematiskt kvalitetsarbete?						
4 B. Hinner psykologerna med sina arbetsuppgifter?						
4 C. Vidtar arbetsgivaren riktade och specifika åtgärder för att säkerställa kontinuitet i sin psykologbemanning, för att undvika frekvent personalomsättning, vakanser och bemanningslösningar?						

Princip 5:Tillräckliga stödfunktioner och adekvata resurser

FRÅGOR	JA	DELVIS	NEJ	FÖRBÄTTRINGSÅTGÄRD	ANSVARIG FÖR ÅTGÄRD	DATUM FÖR UPP-FÖLJNING
5 A. Har psykologen regelbunden, adekvat handledning utifrån sitt behov, exempelvis av specialistpsykolog i pedagogisk psykologi?						
5 B. Har psykologen regelbunden tillgång till utbyte med andra psykologer i det löpande arbetet och möjlighet att kunna rådgöra med specialistkompetens i pedagogisk psykologi?						
5 C. Har psykologen tillgång till adekvata lokaler, kommunikations- och transportmedel, patientsäkert journalsystem, vetenskapliga litteraturlatabaser, facklitteratur samt psykologiska test och skattningsskalor samt andra nödvändiga resurser?						

Princip 6: Kompetensutveckling av verksamhet och psykolog

FRÅGOR	JA	DELVIS	NEJ	FÖRBÄTTRINGSÅTGÄRD	ANSVARIG FÖR ÅTGÄRD	DATUM FÖR UPP-FÖLJNING
6 A. Finns det en generell plan för psykologers kompetensutveckling – och vidmakthållande av kompetens som konkretiserar hur verksamheten säkerställer tillgång till psykologer med specialistkompetens i pedagogisk psykologi?						
6 B. Har psykologen en individuell kompetensutvecklingsplan, årligen uppdaterad, som säkerställer tid och resurser för adekvat kompetensutveckling, vilket innebär motsvarande 16 heldagars formaliserad kompetensutveckling?						