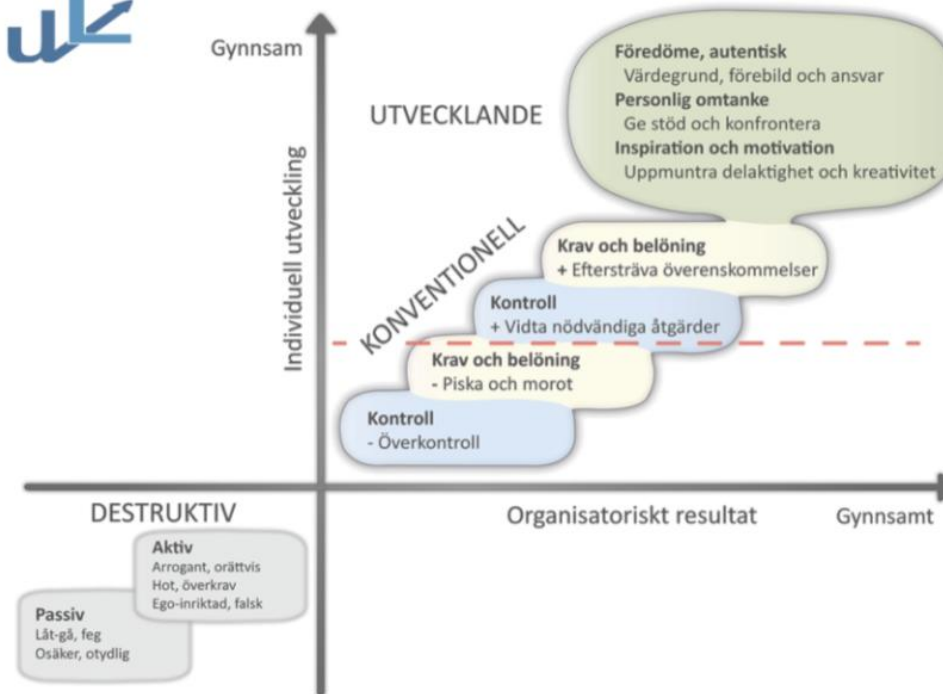


Organisation och ledarskap vid implementering av PALS



Teamutveckling (Susan Wheelan)



Organisation

Organisation- och grupp nivå

- Risk- och skyddsfaktorer
- Checklista A
- Benchmark of Quality
- Stressenkät
- Händelserapportering

Elever

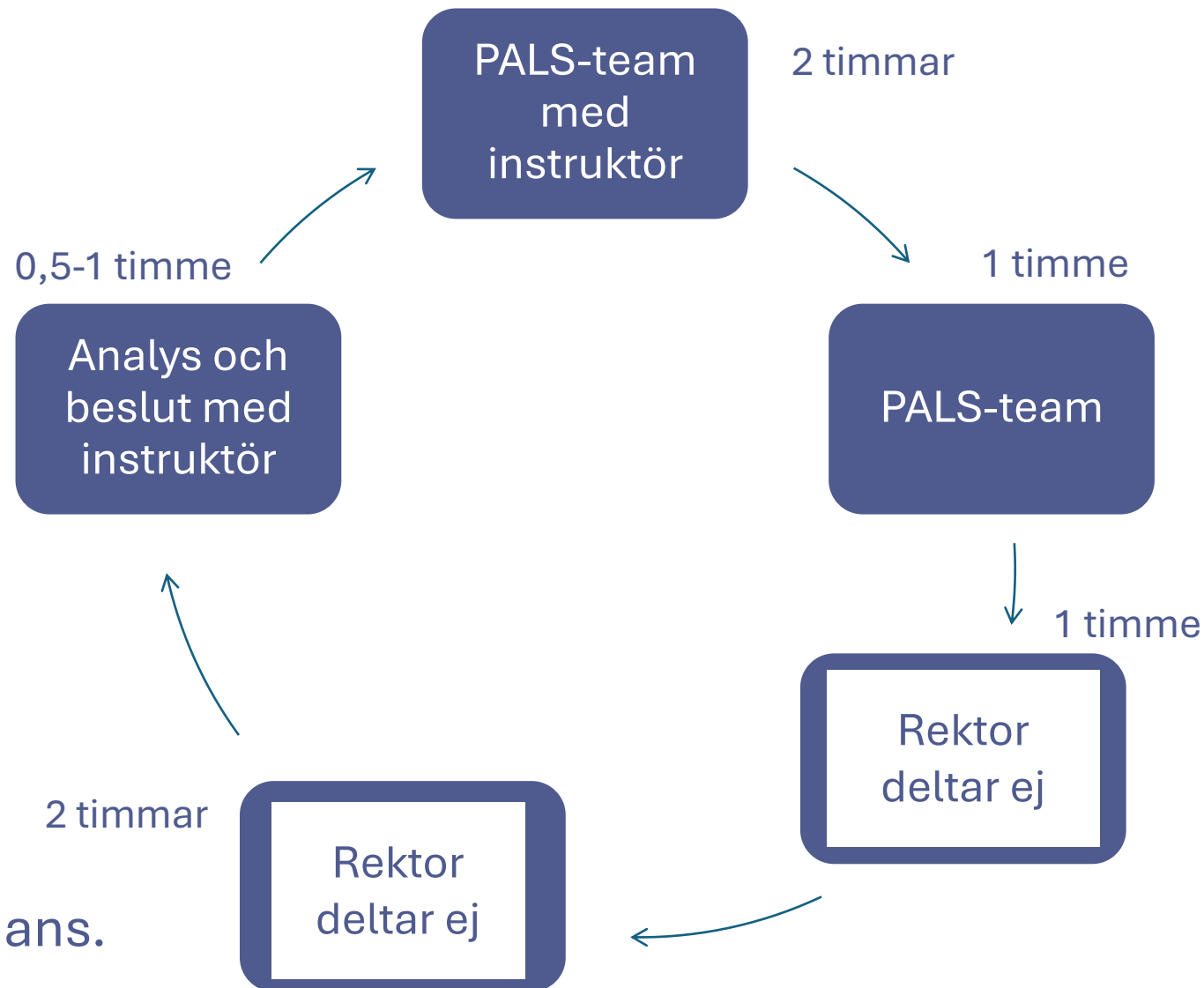
- Elevenkät
- Fokusgruppsintervjuer

Individnivå

- LoopMe
- Medarbetarsamtal

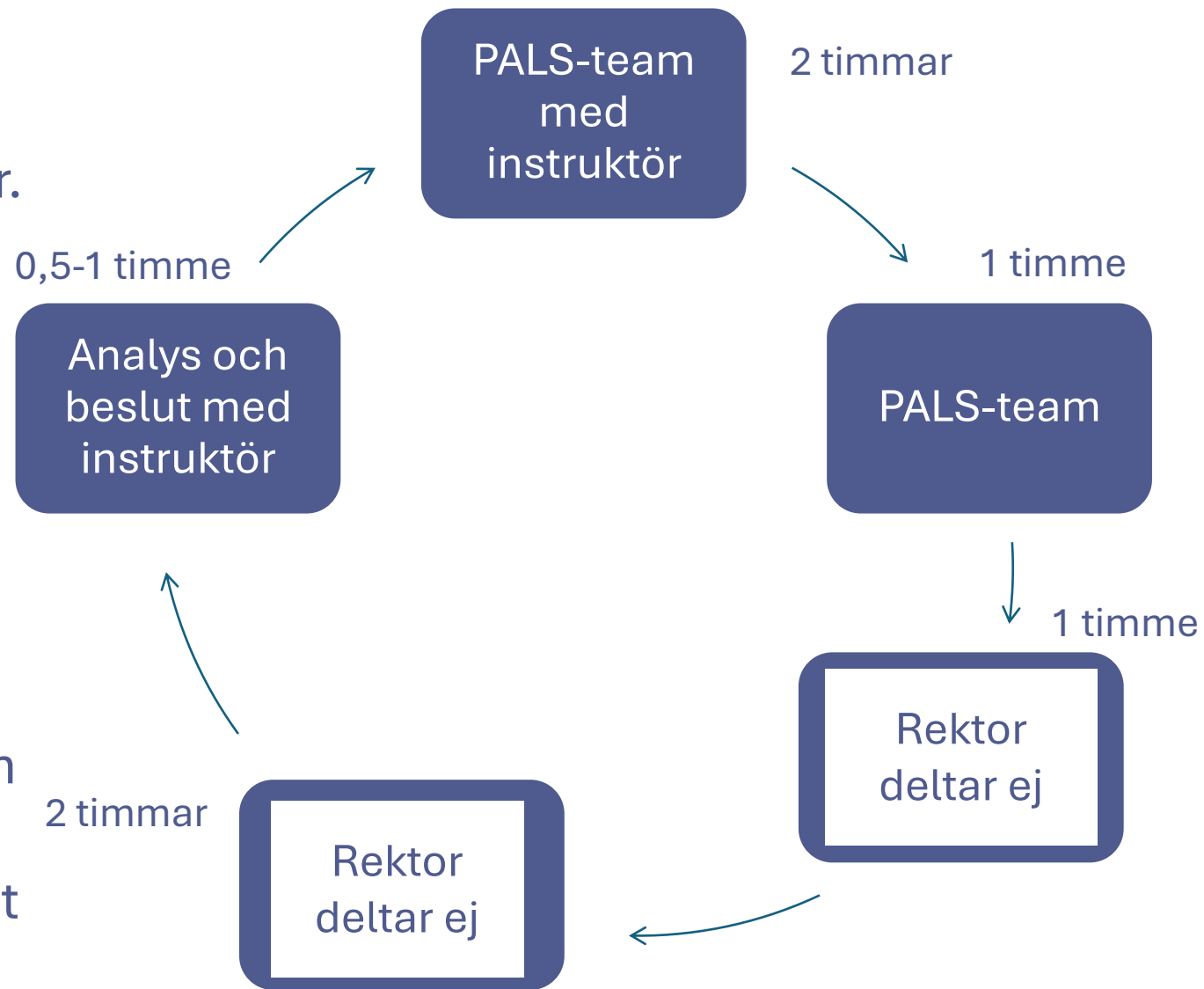
All information som kan bidra till att få en så bred bild av nuläget som möjligt.

Workshops för att träna tillsammans.



Organisation

- Boka in hela läsårets PALS-tider.
- PALS-möten prioriteras före annat!
- PALS-handledare utses av rektor.
- Blandade grupper (som ändrades) istället för arbetslag.
- PALS-instruktör leder möte men rektor bidrar med tankar, idéer och vid behov beslut om teamet "inte håller kursen".



Ledarhandlingar

För ändrat läge krävs förändring.

Av elever

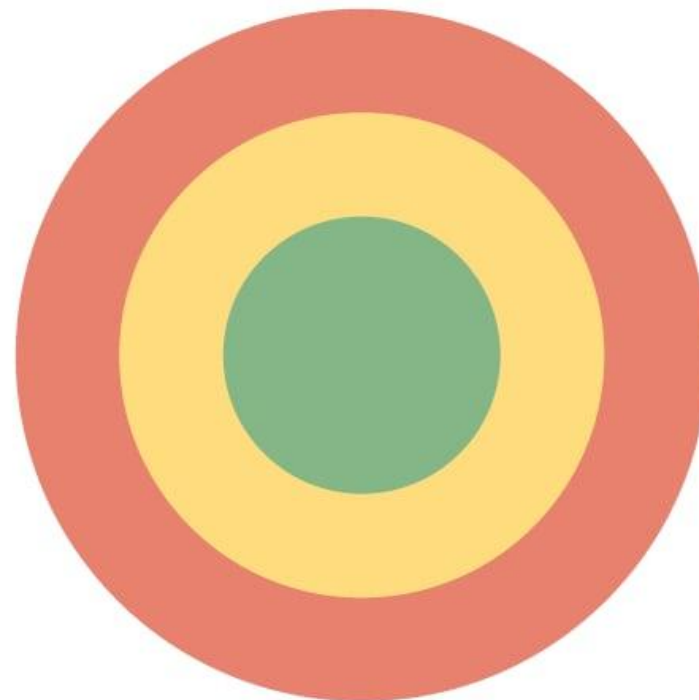
Av medarbetare

Av mig som rektor

Det jag kan påverka allra mest är hur jag agerar.

Jag vill vara ett föredöme (UL) så...

Relationscirkeln



Ledarhandlingar

- **Hålla i och håll ut** och var tydlig – detta är den utvecklingsresa vi tillsammans valt.
- Information om PALS vid **rekrytering** (skriv med i annons och prata om vid intervju.)
Väcker nyfikenhet. I något fall har jag i ett senare skede kunnat hänvisa till att det stod med i annonsen och att PALS ingår uppdraget som medarbetaren tackat ja till.
- **Håll förändringshistorien** levande.
Hur var det? Vilket mål har vi? Vilka steg har vi tagit mot målet? Hur ser vi det?
Detta tycker jag blir allra bäst när jag skapar möjlighet för medarbetare att skriva/tala om det de själva ser. Tex via LoopMe eller vid andra utvärderingar med specifika frågor just om detta.
- Om du och PALS-instruktören inte är **samstämmiga** och har en ”grön” relation rekommenderar jag en handlingsplan.

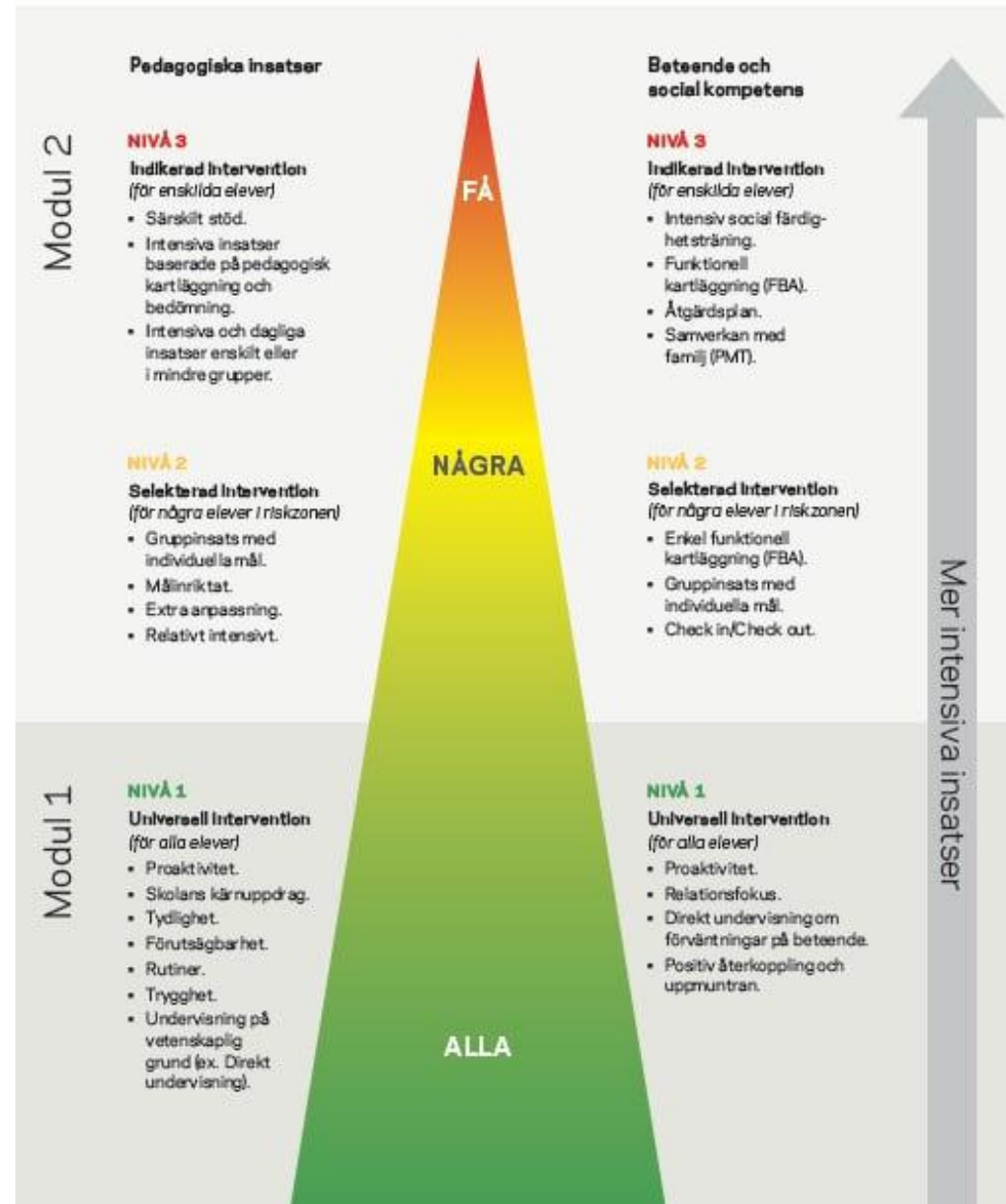
Ledarhandlingar

- Våga fånga upp ”**skav**” och hitta värderingsfria sätt att kommunicera det med gruppen. ”Skav” är viktigt för processen. Steglängd och huret anpassas utifrån vad gruppen ger uttryck för. Målet är dock fast.
- **Förändring av vardagspraktiken** behöver till. Nuläget är inte där vi ska vara. ”Kräv” att alla provar och följa upp så alla gjort det. Om inte någon gjort det så undanröj hinder och be dem prova igen. Och igen och igen. Ibland tänker vi att vi ska använda pratat så att någon blir övertygad. Men ibland är det först när en person faktiskt provat som hen på riktigt börjar tro på modellen. Så att ”tvinga” fram görande kan vara avgörande.
- Möjliggör för alla som vill att **läsa hela handboken**. Vissa delar kan man med fördel välja ut som alla läser. Vissa behöver läsa för att förstå och därmed säga ”okej”.

Ledarhandlingar

Ganska långt in i vår process när vi arbetade med Modul 1 förstod jag att många utvärderade resultatet av PALS i förhållande till våra elever som uppvisade mest allvarliga beteendeproblem (tex hotade och slog elever och lärare).

Hur ser det ut på den skola där du jobbar?



Ledarhandlingar

- **Fråga efter** om de verktyg vi lärt i PALS har provats när en medarbetare eller grupp av medarbetare lyfter ett problem. Stöd dem att använda verktygen om de inte har provats. Kanske behövs stöd från någon i PALS-teamet.
- Föredöme för trovärdighet – **använda de principer** som PALS bygger på för att få till en förändring bland medarbetare och elever.

Åter igen.

För ändrat läge krävs förändring.

Ledarhandlingar

Dags att planera för träning.

5:1

Positiv återkoppling på
förväntat beteende

Effektiva uppmaningar

Auktoritativt ledarskap;
mycket kontroll + mycket värme

Relationskartläggning

Uppgift 5:4:5. Handlingsplan för positiv kommunikation

Det som uppmärksammas kommer vanligtvis öka.

Vilka värderingar och färdigheter ger du positiv uppmärksamhet åt?

Här är några exempel:

Akademiska färdigheter

- Färdigheter specifika för skolämnen

Kommunikation

- Deltar i turtagning i kommunikation, dvs. tala själv och låta andra komma till tals i ett kommunikativt samspel
- Har ögonkontakt med andra under ett samtal

Inkluderande

- Upprättar lätt vänskap
- Bjuder in andra till aktiviteter och lekar

Empati

- Förstår hur någon annan har det genom att sätta sig in i dennes situation
- Visar empati, medkänsla, omtanke och respekt för andras känslor och åsikter

Samarbete

- Delar med sig och hjälpa andra
- Följer regler och uppmaningar
- Bidrar till problemlösning

Självkontroll

- Tar känslor under tankemässig kontroll
- Hanterar känslor i svåra situationer

Ansvar

- Håller överenskommelser och förpliktelser
- Visar respekt för egendom och arbete
- Ser konsekvenser av egna handlingar för sig själv och andra

Självhävdelse

- Hävdar sina egna åsikter och rättigheter i positiva och tydliga termer
- Tar initiativ och motstår negativt grupstryck

Tänk igenom – Ger du positiv återkoppling till alla dessa färdigheter?

Finns det några områden där du/ni behöver öka mängden återkoppling? Skapa en handlingsplan.

PALS-KONFERENS 2025

PARALLELLA WORKSHOPS

DEL 2: KL 16.00-17.00

1. Att arbeta med PALS på fritidshemmet

Lokal: Bryggmästaren 1

3. Komponent "Uppmuntran och positiv återkoppling"

Lokal: Dalén (stora konferenssalen)

4. Att arbeta med PALS på högstadiet

Lokal: Ullevi

5. Organisation och ledarskap vid implementering

Lokal: Polhem 1

6. Att handleda sitt arbetslag

Lokal: Polhem 2&3



Utvärdering av Västra Götaland PALS-konferens 2025

