

Skolverket_TMO.mp3

Speaker 1 Det här är en podcast från Skolverket.

Susan Myrdal Hej och välkomna till den här podden om traumamedveten omsorg eller TMO som vi kommer säga ett flertal gånger här. Det här är det sista avsnittet i en serie av fyra avsnitt om just TMO och den här gången kommer vi prata om implementering av TMO och empatitrötthet. Med mig i studion här så har vi Helena Ljessnoi, välkommen. Utbildare på Rädda Barnen. Och välkommen Anvar Jusufbegovic.

Anvar Jusufbegovic Ja tack.

Susan Myrdal Du är rektor på Nyckelbergsskolan i Köping och där har ni jobbat med det här mycket. Och välkommen också Mayleane Haffner.

Mayleane Haffner Hej!

Susan Myrdal Hej, du är TMO-ambassadör på Nyckelbergsskolan också. Och jag heter Susan Myrdal. Nu ska vi ta sig in i det här och det ska bli jätteroligt att få höra hur ni jobbar med det här just på Nyckelbergsskolan. Så Anvar, om vi börjar med implementering, hur syns det idag att ni är en traumamedveten verksamhet på nyckelbergsskolan?

Anvar Jusufbegovic Ja, jag tänker om man går tillbaka några år sedan, 2019. Jag börjar jobba i kommunen då förresten. Vi fick ett uppdrag från våran förvaltningschef att ordna ett lokalt team som skulle arbeta med en del utbildningsfrågor. Och det här var ju i samband med att Skolverket hade beviljat en del pengar som var kopplade till nyanländas lärande, kallades ju projektet. Vi fick ju tips om TMO via Skolverket. Och på den vägen är det ju. Vi valde ut ett antal skolor, bland annat Nyckelbergsskolan, som gick den här utbildningen då, nu är det två år sedan. Och vi valde ett antal medarbetare, ganska många som fick gå igenom utbildning och det var ju första steget. Att någonstans göra oss medvetna om betydelsen av det här och på vilket sätt man kan jobba. Sen har ju vi under de här två åren delvis försökt få upp en känsla för själva utbildningen och tankar hur vi skulle kunna jobba med det här. Så det handlar mycket om samtal, det handlar om dialog mellan medarbetare men det handlar om också ett systematiskt arbete som vi försöker än i dag få i våran organisation. Så att det här hålls levande över tid. Så det är där vi är just nu.

Susan Myrdal När du blev uppmärksammad på TMO första gången som rektor, vad var din spontana tanke? Kan du komma ihåg det?

Anvar Jusufbegovic Jag kände att det här är egentligen pricken över iet. Vi har ju, Nyckelbergsskolan är en skola som befinner sig i ett socioekonomiskt utsatt område. Vi möter ganska många elever som har varit med om trauma på olika sätt och inte bara är nyanlända familjer utan även svenska familjer. Så det här blev ett konkret verktyg för oss där vi kan jobba med de här svåra frågorna. Och det är den känslan som jag än i dag har, väldigt positivt.

Susan Myrdal Mayleane, du är ju TMO-ambassadör. Hur upplevde du den här implementeringen på Nyckelbergsskolan?

Mayleane Haffner Alltså, jag tänker precis som du säger, att det är så mycket olika saker som ska hanteras under skolans tak. Det är så mycket nya saker som kommer hela tiden. Och just den här TMO-utbildningen där alla liksom plötsligt får ett verktyg som man kan jobba med själv. Som inte man lämnar över, kanske ett svårt ärende bara till elevhälsan, utan man har själv nu plötsligt någonting, ett sätt som man kan jobba med svåra frågor. Så det var egentligen inget svårt att implementera det här. Och nu har ju nästa gång gått den här TMO-utbildningen så nu är alla på skolan utbildade i TMO och det som vi upptäckte är ju just att tiden oftast inte räcker till. Så för att kunna implementera det här på bästa möjliga sätt så behöver vi bestämma helt enkelt att det ska göras den och den tiden. Då och då ska det här göras för att annars är det mycket andra saker som liksom tar tid.

Susan Myrdal Ja men det är klart.

Mayleane Haffner Jag tror att alla är ganska överens om att det är ett jättebra verktyg och att man verkligen har nytta av det i sitt arbete som lärare eller oavsett vilken roll på skolan man har.

Susan Myrdal Helena Ljessnoi, du ju här också som utbildare för Rädda Barnen, vad tänker du när du hör det här?

Helena Ljessnoi Det jag hör är, som Nyckelbergsskolan gör som är så superbra. För TMO är ju ett förhållningssätt också. Det är, som mycket handlar om, alla beteenden har en orsak och det gäller för viktiga vuxna, som lärare och annan personal som möter de här barnen varje dag. Börjar hos er liksom. Det finns en orsak bakom alla beteenden och att möta upp det. Och det Nyckelbergsskolan gör som är så klokt, det är ju att utbilda många. För fördelen är att då får man ett gemensamt språk. Man säger en sak och så vet alla vad man pratar om.

Susan Myrdal Vad tänker ni om det?

Mayleane Haffner Ja men precis, jag håller helt och hållet med.

Susan Myrdal Men vad är fördelen då tänker du, när du är i samarbete med kolleger eller när ni diskuterar och pratar?

Mayleane Haffner Jag tror jag måste gå tillbaka litegrann. Bara för att, jag tänker att för det första, för när man pratar om TMO tänker man mycket på det här förhållningssättet och synsättet. Att man gör det här tankeskiftet från, det fick vi lära oss under utbildningen, från att tänka "vad är det för fel på dig?" till att tänka "vad har du varit med om?". Och jag tror, sedan jag jobbat på skolan, och jag känner ju ganska många, jag känner dem ju ganska väl nuförtiden eftersom jag jobbat där ett tag. Så egentligen, alla lärare har väldigt mycket. De bryr sig väldigt mycket om eleverna så det här finns ju redan i varenda med dina lärare. Så egentligen så är det ju ingenting nytt som vi håller på med. Men nu är det liksom ett gemensamt tankesätt och ett gemensamt språk, precis som du säger. Och man kan liksom lättare tänka, att ett problembeteende för oss är liksom en lösningsstrategi för en elev. Det är inte, vi behöver inte gå i taket utan vi kan liksom tänka på ett helt annat sätt kring det här nu. Och det har blivit mer utav det tack vare det här tankesättet och det här förhållningssättet.

Anvar Jusufbegovic Jag tänker så här att samsyn det leder oss, alltså den här startsträckan till att börja jobba med någonting som är konkret den är minimal nu. Nu kan vi ju komma in att jobba med exempelvis det här konkreta verktyget och har man samsyn då blir det också djupgående dialoger. Och jag tänker att i sådana så ifrågasätter vi kvaliteten på det vi gör eller kritiskt granskar, inte ifrågasätter men kritiskt granskar till att saker till kan bli bättre. Samsynen ger oss egentligen en kortare startsträcka, där vi inte behöver diskutera varför och om vi ska göra, utan det är mer kvalitetsfrågor. Vi är en skola som får otroligt bra betyg just när det gäller trygghetsfrågan. Våra elever, alltså från våra elever. Vi får de högsta betygen i hela kommunen från eleverna, vad man anser om trygghetsfrågan. Och för mig är det här, det är egentligen det som är kärnan med mitt arbete. Skapa en organisation dit eleverna ska faktiskt i slutändan vara trygga. Att de har en vardag som är fylld av omsorg för att man ska kunna klara av skolan. Och det är ju fantastiskt va, att man kan komma dit. Och det klart att det är så många parametrar egentligen som påverkar hur utgången blir. Men det är klart att vi måste tro att TMO är ju en av det här, en stor orsak till att det blir så här.

Susan Myrdal Vi ska prata lite om Copingstrategier här nu. Och Helena, kan du berätta lite mer om det?

Helena Ljessnoi Ja men Coping är ju en av dem, som jag sa tidigare, tre pelarna - trygghet, relation och Coping. Och Copingstrategier kan man ju översätta med de sätt vi har att hantera det som händer, både saker utifrån, men också känslor och impulser som kommer inifrån oss. Och det här kan vara allt från att räkna till tio när man blir arg eller att man ser till att vara ute i god tid. Det finns ju bra och det finns dåliga strategier. Som till exempel var ute i god tid är ju en bra strategi. Men att röka för att lugna sig, det är ju en sämre. Och många av våra Copingstrategier har vi utformat för länge sedan och då var det för att det var nödvändigt och har den här Copingstrategin, till exempel att hålla vuxna på avstånd. Och att det liksom tjänade oss förut, men att sen hänger de kvar och blir ohjälpsamma i nutid. Så ett jobb som man har som lärare på en

skola, det är ju att främja och se till att elever håller kvar de goda Copingstrategierna och hjälper till att lära in nya och fungerande Copingstrategier.

Susan Myrdal Hur mycket tid kan sånt ta? För jag tänker att de här ovanerna man har in dig, som vi alla har mer eller mindre, de sitter ju kvar?

Helena Ljessnoi Ja men precis och jag tänker att det är ju som, det är ju mindre att man avsätter en specifik tid. Som att det är ju också, precis som TMO är, det nånting som pågår i vardagen. Man hjälper barn att sätta ord på saker. De kan ju till exempel om man ska ha ett prov eller sitter och ska göra en svår uppgift, går upp i varv, river sönder pappret och springer ut därifrån. Att man sedan, när barnet kanske har fått lugna sig lite, kommer och frågar men du vad hände? Kan det vara så att det var svårt? Men att man finns där och så sätter man ord på saker och sen ska man säga kan vi göra på något annat sätt? Och på det viset så lär man in nya sätt och också genom att vara en förebild.

Susan Myrdal Och då tänker jag också att, och jag vänder mig nog till dig här Mayleane först och främst. Vi som vuxna då runt omkring som ändå bär det här ansvaret och är i skolans värld, vi har ju också olater eller beter oss på speciella sätt som vi kanske också behöver ändra och ha andra strategier för kan jag tänka. Har du tanke där?

Mayleane Haffner Jag tänker direkt på kollegor då. Att liksom det här stödet man har från varandra är ju jätteviktigt. Det är min första spontana tanke. Det är inte alltid lika lätt att kanske ändra sitt beteende själv från ena stunden till den andra. Men vi har ändå så pass bra, inte ha samarbete också men hur känner för varandra. Att vi känner oss trygga med varandra och det är det bästa stödet tror jag, det bästa stödet. För det är okej liksom, det är okej att vara, inte ha sin bästa dag. Det okej, och nu har jag klantat sig med det här. Jag behöver aldrig känna att jag har något jag inte törs visa mig, utan tvärtom. Man liksom klappar varandra på axeln och det blir bra snart och det gör ingenting. Och allting är liksom, ja vi är ett himla bra team?

Susan Myrdal Helena?

Helena Ljessnoi Jo jag tänkte på det här med, när vi pratar om Copingstrategier. I TMO så visar vi ju också på toleransfönstret som är, det är en förklaringsmodell från Daniel Siegel och det är ett verktyg som visar eller illustrerar inom det spannet när vi har kontroll över våra tankar, känslor och beteenden. Så det finns som ett övre och undre och de två axlarna som påverkar när vi kan hamna utanför kontrollen. Det är ju tid och hur mycket som händer. Och att man tänker kring det här, att barn har smalare toleransfönster, att de hamnar lättare ovanför och under. Och att man själv kan hamna både ovanför och under lättare om man till exempel haft en jättestressig morgon innan man kom till sitt jobb. Och det man brukar säga med, eller det Daniel Siegel säger med det här toleransfönstret det är ju att hamnar vi ovanför, där började vi agera impulsivt och aggressivt och där behöver vi lugnas. Hamnar man under, då blir man i stället passiv. Man agerar inte alls. Det blir som att man inte har någon handlingsförmåga alls och där behöver vi hjälpa till och få upp aktiviteten.

Susan Myrdal En väldigt tydlig bild, bildliknelse. Empati är ju en stor del av TMO förstås. Och empati har vi ju alla mer eller mindre men man kan också känna av empatitrötthet. Helena, kan du beskriva lite det här för oss, skillnaden?

Helena Ljessnoi Om man nu tar lite kort bara, empati det är ju vår förmåga att använda sig av medkänsla, ömhet och värme. Respons på människor i nöd. Den här beskrivningar har vi tagit av från Bateson, som då var en socialantropolog. När man använder sig av sin empatiska förmåga i mötet med elever som kanske både har utmanande Copingstrategier, beteenden, så blir det ju liksom slitage på vår empati, på vår medkänsla. Och när vi har gjort det för mycket, använt oss av vår empati för mycket och för ofta, då kan vi bli empatitrötta. Och det här är ju inte en diagnos, det mer ett fenomen. Och det är också inte frågan om vi blir empatitrötta när vi jobbar med människor och när vi jobbar med att använda oss av vår empati, dela med oss av vår empati. Utan det är när. Och tecken på empatitrötthet det är ju att till följd av den här nedbrytningen av engagemang och deltagande så börjar man liksom tappa sin empatiska förmåga. Man känner sig negativ och likgiltigt, tappar tron på att det man gör, gör någon skillnad. Man har inte någon lust för sitt arbete. Man kan ju få sådana tecken som man får svårt att sova eller man sover för

mycket, tänker på jobbet när man hemma eller att man blir konfliktbenägen. Man kan till och med få lite påträngande tankar. Och det som är så viktigt med empatitröttheten, som jag sa det är inte om utan det är när, att vi där har goda kollegor som kan säga till och avlasta eller säga så här "ska du inte ta en lite längre fika idag". Och att vi också tänker på att det här är normala reaktioner på onormala händelser eller på det här tilltagande slitaget.

Susan Myrdal Som arbetsledare då, rektor. Hur jobbar du med din personal som känner empatitrötthet?

Anvar Jusufbegovic Det är så intressant att lyssna på vad Helena säger. Det är självklart att det handlar om arbetsmiljöfrågor. Och jag tänker många gånger så härleder vi det här till frågan om lokal, till att vi inte har tillräckligt med resurser och så vidare. Men jag tror att vi pratar alldeles för lite om just där här, hur är ens egna upplevelse när man möter ett barn som är i behov av stöd på olika sätt? Nu åker vi vara en sådan här skola där vi har ett antal barn i varje klass som mer eller mindre behöver hjälp. Och det här är något som, när man jobbar som skolledare så ofta pratar man rätt mycket om organisation kring systematiskt kvalitetsarbete, måluppfyllelse och så vidare och så vidare. Och väldigt lite om hur vi egentligen systematiserar den här typen av arbete med de här frågorna. Och det är svårt för det handlar om relationer, det handlar om känslor. Alla lärare vill inte berätta hur de mår. Och jag skulle nog säga att det här är kanske min viktigaste arbetsuppgift och inte bara min, utan mina biträdande rektorer, min elevhälsa, alla de viktiga personerna på en skola som en rektor har runt omkring sig. Just för att fråga, jag tror att det enklaste vi kan göra det är att fråga "Hur mår du idag? Jag vet att du har det med eleven och jag vet att det har gått en vecka och det har hänt det här och det här. Hur? Hur mår du? Hur känner du? Kan jag hjälpa dig?" Oftast är det ju svårt att förändra någons beteende och då tänker eleven i det här fallet. Jag tror inte det är så enkelt att vi gör några saker och sedan nästa vecka så blir det jättebra, utan oftast är det ett arbete som dröjer. Det kan ju dröja månader, det kan dröja år och vi kanske aldrig lyckas med och se jättebra resultat. Vi kanske ser en progression, men här är det viktigt att se den här personen som dagdags och att tänka på lärarna. För jag som rektor kan ju gå därifrån, jag kan ju göra en insats sen kan jag gå därifrån och göra andra saker men lärarna är det jämt. Och här tror jag jätteviktigt för mig och vara medveten om att det här finns och att jag måste vara närvarande. Jag tänker att, enkelt svar på frågan, jag kan inte sitta på mitt kontor bakom en dator och tro att skolan sköter sig själv, utan jag måste ju vara i de klassrummen, jag måste vara på rasterna, jag måste vara i matsalen. Jag måste se för att kunna stötta och bekräfta ibland att det är så. Även fast vi kanske inte kan åtgärda någonting här och nu så måste man kunna se och bekräfta att det är så, för jag tror att lärarna mår som bäst då.

Susan Myrdal Har den medvetenheten för dig förstärkts genom TMO-implementeringen?

Anvar Jusufbegovic Det är klart att jag måste också tro på att en utbildning ger mig någonting. Sen är jag så som person, men det är klart att även i kvalitén i det jag gör ökar ju för att jag har varit med om den här utbildningen. Så ja självklart måste jag säga.

Susan Myrdal Mayleane, du som då är TMO-ambassadör på Nyckelbergsskolan i Köping. Empatitrötthet, är någonting som du känner igen?

Mayleane Haffner Ja, även här har jag ju pratat med några lärare för att kunna svara ordentligt på den frågan. Och jag tror att vi allihop är ganska överens om att det här är någonting som man känner, man känner det mer eller mindre, inte hela tiden kanske men ofta i alla fall. Och det som har hänt genom den här utbildningen och att vi har fått den här föreläsningen det är väl att "jaha heter det så här". Det är liksom jaha, det är alltså ett riktigt fenomen. Det här är liksom inte, det är inte någonting som är fel på mig. Eller det är inte jag som en dålig lärare eller dålig, vad det nu är. Utan jaha men så här känner man ju, för att när det blir för mycket, när man liksom ska känna för mycket eller göra för mycket. Eller för mycket, men förstår hur jag menar, att det liksom bägaren rinner över helt enkelt. Och så att jag tror att alla känner igen sig i det här. Alltså efteråt, efter den här föreläsningen det var liksom så här jaha, en riktig ögonöppnare även där.

Susan Myrdal Vill du kommentera här Helena kanske någonting?

Helena Ljessnoi Nej men precis det Mayleane säger. Att det är ett öppet arbetsklimat, att man både får skratta åt det som är jobbigt eller skratta med varann. De som Anvar säger, att det kommer uppifrån, så viktigt. Så att det inte blir en kultur med det här ska man klara av.

Susan Myrdal Så att det blir för prestigefyllt.

Helena Ljessnoi Att det blir prestigefyllt. Dels kan det vara situationbundet, att man hamnar i konflikt med någon elev eller man tappar sin egen känsloreglering och att man då faktiskt i en pågående konflikt kan behöva sin kollegas stöd att backa. "Du, jag kommer att ta över nu." Men också det här att påminna varandra om att ta återhämtning, ha intressen utanför jobbet och också en fot i nuet. Jag kan inte göra allt för barnet, men jag kan göra lite grann och det jag gör gör skillnad.

Susan Myrdal Och det sistnämnda är väl, det tycker jag genomgående i det här också att det är de små medlen också som kan göra, i längden eller i i stort så att säga, gör skillnad. Anvar.

Anvar Jusufbegovic Jag vill bara instämma. Jag tänker att, oftast pratar vi om professionalitet. Och det handlar om att man går in i en roll oavsett om man är socialpedagog, lärare eller rektor och så gör vi vårt jobb och det finns ett antal styrdokument som säger det. Men styrdokumentet lyfter inte det här med känslor utan det behöver vi hantera på sidan om. Jag lärde mig en gång i tiden att den kanske bästa egenskapen i en chef eller en rektor. Jag tänker att det kan handla om vem som helst. Det är att visa sig sårbar. För nu pratar vi elever, att man blir, men även i andra sammanhang kan man ju känna trötthet när man behöver ta hand om relationer. Och när man jobbar med människor så är ju det här påtagligt, oavsett om du är chef eller om du jobbar som lärare. Jag tror att visa att man är sårbar för sina kolleger, att det här påverkar mig och jag behöver också prata om det. Jag tror att det är jätteviktigt och få den här kulturen. För det här är ju kanske det svåraste som jag upplever att någon ska öppna upp sig och säga "jag tycker faktiskt det är jobbigt att hantera". Utan oftast så pratar man ju om att, "finns det någon annan som skulle kunna ta hand om den här eleven?" Och där tror jag att det kan vara ett uttryck för att jag klarar inte av, se mig. Och jag tror det är viktigt att man för dialog och ställer rätt frågor, som chef, för att få fram det här på ytan.

Susan Myrdal Och det är ju ganska blottade, kan det ju vara för en. Att man kan känna sig skör eller, och ska delge andra?

Anvar Jusufbegovic Absolut, så tänker jag med. För det är svårt att säga det här om sig själv, alla vi vill ju vara duktiga på det vi gör och bli erkända för det.

Helena Ljessnoi Vi som arbetar med vår empati och vi som arbetar med barn vi, det är inte som så att TMO inte gäller för oss också. Vi har också våra isberg, vi har också saker vi har varit med om och vi är i olika skeden i livet. Så att vi liksom tänker på det precis lika mycket om oss själva som om de elever eller de barn vi möter.

Susan Myrdal Om jag då kommer på besök till Nyckelbergsskolan i Köping, vad skulle jag då kunna läsa in som gjort skillnad efter utbildningen i empatitrötthet?

Anvar Jusufbegovic Jag tror att vi pratar om om elever på ett visst sätt. Jag tror att vi ser inte problem i våra barn, utan vi ser ju många gånger möjligheter. Sen, jag vill liksom aldrig glorifiera min egen verksamhet. Jag måste ju också vara medveten om att att vi har gjort väldigt många bra saker men vi har också väldigt mycket att jobba på. Och jag tror inte det finns någon perfekt verksamhet som vid någon punkt säger att "nu är vi klara och vi är jättebra". Jag tror att vi behöver vara medvetna om att vi har gått igenom den utbildningen, det finns en medvetenhet, vi jobbar väldigt mycket med det. Vi jobbar med omsorg. Jag försöker hela tiden implementera en känsla av att omsorg, sociala relationer är minst lika viktiga som ämneskunskaper. För det finns en kultur i skolan i dag att vi undervisar i matte, svenska, engelska, det finns till och med på schemat. Det står ingenting om att vi ska undervisa i de här andra delarna. Så jag tror att den, att känslan av att båda de här aspekterna är ju likvärdiga på våran skola, jag tror att det är det man kan möta. Lite så.

Susan Myrdal Och det jag tänker om igen, som när både Mayleane och du Anvar pratar om er miljö så är det just det här. Trygghet, det känns som att det är, att kunna visa sig sårbar eller att visa sitt jag på det sättet och prestigelöst. Och så högt i tak för empatiska skeenden, tycker jag det låter som. Och då har ni kommit långt tycker jag. Empatiparadox, det är ett ord som förekommer också. Helena.

Helena Ljessnoi Precis och empatiparadoxen pratar vi lite grann om just i den här föreläsningen vi håller om empatitrötthet. Och den är, att det ju finns både forskning som visar att när vi använder oss av empati, ju mer vi använder oss av den, desto större risk för att få den här empatitröttheten. Sen finns det annan forskning som också visar att det också faktiskt kan stärka vår känsla av tillfredsställelse att använda oss av vår empatiska förmåga och att ju mer vi använder desto bättre mår man. Och det, någon sorts konklusion på det är att på kort sikt så kan det tära på vår empatiska förmåga och hur vi mår. Men på lång sikt så kan det stärka, när vi på något vis då har arbetat oss igenom det här svåra och som kommit ut på andra sidan.

Susan Myrdal Det ger en kick nästan så också, när man ser att det fungerar och man får ge till någonting också av sin empati.

Helena Ljessnoi Ja men precis. För ju mer empati vi visar, desto mer tenderar vi också få tillbaka av samma sak.

Susan Myrdal Mayleane känner du igen dig i det här?

Mayleane Haffner Ja och jag vill ju tillägga att det är ju det som på något sätt gör att det känns meningsfullt. Att liksom, att man ger om man får nånting tillbaka. En riktigt bra dag på jobbet det är ju liksom när man har hjälp så många människor som möjligt. Och det har liksom, det blir som ett, ja det blir en kick, precis som du säger.

Susan Myrdal Så vi ska avrunda. Vad skulle ni vilja skicka med till lyssnarna här nu då? Vi har pratat om implementeringen, vi har pratat om empatitrötthet och empatiparadoxen och hur detta har påverkat er verksamhet på Nyckelbergsskolan i Köping. Om ni fick ge lite tips var och en av er. Helena, ska vi börja med dig.

Helena Ljessnoi Jag tänker att det är viktigt att vi vågar använda vår empatiska förmåga. Att vi inte liksom stänger av i mötet utan att vi släpper på empatin, medkänslan om de andra och sen tänker på att fokusera på återhämtning och egenomsorg. Det här att vi, vi människor behöver varandra.

Susan Myrdal Mayleane?

Mayleane Haffner Ja jag tänkte, jag är inne på samma spår. Just det här förhållningssättet, det är någonting som man kan ha med sig, inte bara i sitt jobb utan hela tiden i alla möten med alla människor och med sig själv. Att man kommer mycket närmare varandra och man kommer så mycket djupare liksom, in i sina relationer. Och det tycker jag är meningsfullt och det tycker jag är liksom värdefullt för livet.

Susan Myrdal Anvar, vad vill du skicka med till lyssnarna?

Anvar Jusufbegovic Jag tänker att skolkollegor, oavsett vilken skola de handlar om, är otroligt viktiga i frågor om relationer, om sociala frågor. Jag tror att alla vi skolledare behöver prata otroligt mycket om det här. Det finns en kultur i skolan att i dag, att vi pratar matte och så vidare. Men det här är minst lika viktigt, idag i en sån värld som vi lever i. Så jag tänker mer sånt. Jag tror också att vi behöver uppmärksamma alla känslor, oavsett om de är vuxna eller om de är barn. På det sättet, det är det som ligger till grund för en bra verksamhet, det är på det sättet vi behåller lärare och det är på det sättet vi bygger en bra skola. Så mer samtal och diskussion om relationer, om hur man mår, för att skapa en bra grund för allt annat. Och jag tror att vi kan bli mycket bättre oavsett. Vi är en bit på vägen skola men jag tror att överlag, skol-Sverige kan det bli mycket bättre på det, även våra politiker.

Susan Myrdal Tack Anvar Jusufbegovic och tack också då Mayleane Haffner, båda från Nyckelbergsskolan i Köping. Och tack också Helena Ljessnoi, utbildare på Rädda Barnen. Det här

var det sista av fyra avsnitt om TMO och du hittar alla de avsnitten på skolverket.se. Jag heter Susan Myrdal. Tack till dig som har lyssnat.