

KOMMUNLEDNINGSKONTOR KLK
Avdelningen för verksamhetsstöd och utveckling
Åsa Liljekvist

Effekter av sammanslagningar av grundskolor till rektorsområden i Täby kommun

1. Inledning

I Täby kommun har över tid mindre rektorsområden slagits samman till större rektorsområden. Skolor som tidigare haft varsin rektor får när de bildar ett rektorsområde en gemensam rektor och blir en ekonomisk resultatenhet.

Av kommunens nuvarande åtta rektorsområden bildades två under 2019, två under 2021 och ett under 2022. Under 2021 beslutades också att Ellagårdskolan skulle ingå i det tidigare bildade Näsbydal rektorsområde som bestod av Ytterbyskolan och Näsbydalskolan. I samtliga dessa fall fattades besluten om omorganisation av barn- och grundskolenämnden. I besluten angavs bland annat att organisationsförändringarna skulle leda till bättre ekonomiska, personalmässiga och pedagogiska förutsättningar.

Verksamhetsområde utbildning beslutade i augusti 2020 att utvärdera de sammanslagningar som då hade genomförts och åiterrapportera resultatet till barn- och grundskolenämnden. I april 2021 presenterades resultatet för barn- och grundskolenämnden, då nämnden även beslutade att ge utbildningschef i uppdrag att vartannat år följa upp effekterna av sammanslagningar av skolenheter till rektorsområden i Täby kommun.

Syfte och frågeställning

Syftet med utredningen är att utvärdera vilka effekter sammanslagningar av grundskolenheter till rektorsområden har haft för de kommunala skolorna i Täby kommun med avseende på personalförhållanden, lärares arbetsmiljö, pedagogik och elevers trygghet.

Utvärderingen utgår från följande frågeställning: Vilka effekter har skapandet av rektorsområden haft på nedan angivna skolor utifrån nedan angivna aspekter?

Skolenheter som ska utvärderas

Skolenheterna i de fem senast bildade rektorsområdena (förkortas RO) har valts ut att ingå i utvärderingen. Bildandet av övriga rektorsområden bedöms ligga för långt tillbaka i tiden för att jämförbara underlag ska finnas tillgängliga. Höstterminen 2022 skedde en sammanslagning av de sista skolenheterna som återstod: Kyrkskolan och Skolhagenskolan bildade då Kyrkbyn RO. Dessa enheter ingår inte i föreliggande utvärdering, då det har gått alltför kort tid efter sammanslagningen.

- Ellagårdsskolan: uppgick i Näsbydal RO 2021-08-01
- Brinkskolan: bildade Vallabrink RO 2021-08-01
- Vallatorpsskolan: bildade Vallabrink RO 2021-08-01
- Myrängsskolan: bildade Gribbylund RO 2021-08-01¹
- Ängsholmsskolan: bildade Gribbylund RO 2021-08-01
- Byleskolan: bildade Hägerneholm RO 2019-07-01
- Rösjöskolan: bildade Skarpäng RO 2019-07-01
- Skarpängsskolan: bildade Skarpäng RO 2019-07-01

Aspekter som ingår i utvärderingen

Personalförhållanden

- Personal inom ledning och administration, antal och fördelning
- Andel lärare med heltidstjänster

Lärares arbetsmiljö

- Medarbetarnöjdhet

Pedagogik och elevers trygghet

- Andel behöriga lärare
- Elevers kunskapsresultat
- Elevers upplevda trygghet

Rektorernas erfarenheter

- Resultat från enkätundersökning med rektorer som leder de åtta skolenheter som ingått i utvärderingen

¹ Myrängsskolan har även tillhört Viggby RO, endast under vårterminen 2021.

Inom området lärares arbetsmiljö kan även sjukfrånvaro vara en relevant aspekt att undersöka, vilket också gjordes i den utvärdering som presenterades 2021. I föreliggande utvärdering har sjukfrånvaro inte undersökts på grund av covid-19-pandemin som kom till Sverige i början av 2020. Då pandemin fick långvariga effekter på sjukfrånvaron, innebär det att det blir omöjligt att skilja ut hur stor del av en eventuell förändring i sjukfrånvaro som kan ha haft ett samband med sammanslagningar till rektorsområden.

Till nästa gång denna utvärdering ska göras, 2025, kommer de aspekter som ingår att anpassas efter de förhållanden som råder då.

Metod

Utvärderingen kommer att använda statistik för ovanstående aspekter inom områdena personal, lärares arbetsmiljö samt pedagogik och elevers trygghet, i syfte att jämföra läget före respektive efter bildandet av ett rektorsområde. I detta är valet av mätpunkter av stor vikt. Om det finns en rad mätpunkter både före och efter bildandet av ett rektorsområde är det möjligt att skapa en trendlinje, och det krävs minst tre punkter för att se en trend. Det är förvisso möjligt att tillämpa denna metod även vid färre mätpunkter men resultatet blir svagare.

För att skapa enhetliga jämförelser har i denna utvärdering en mätpunkt valts före bildandet av rektorsområden, vilket utgör utgångspunkten, och en eller flera mätpunkter har valts efter respektive sammanslagning. Jämförelserna görs på enhetsnivå och för de tre skolenheter som ingick i en sammanslagning höstterminen 2019 finns flera mätpunkter efter bildandet. För de som slogs samman höstterminen 2021 finns oftast endast en mätpunkt efter sammanslagningen.

Utöver dessa data över tid har även en enkät genomförts med samtliga rektorer i de rektorsområden som ingår i utvärderingen. Därigenom belyses ovanstående aspekter ur deras synvinkel.

Bakgrund

Rektorsområden i Täby kommun

I dagsläget finns i Täby kommun 18 kommunala grundskolor, som alla ingår i ett rektorsområde:

Gribbylund RO: Myrängsskolan, Ängsholmsskolan

Hägerneholm RO: Hägerneholmsskolan, Byleskolan

Kyrkbyn RO: Skolhagenskolan, Kyrkskolan

Näsbydal RO: Näsbydalskolan, Ytterbyskolan, Ellagårdsskolan

Näsbypark RO: Näsbyparksskolan, Slottsparksskolan, Norskolan

Skarpäng RO: Skarpängsskolan, Rösjöskolan

Vallabrink RO: Vallatorpsskolan, Brinkskolan

Viggby RO: Viggbyskolan, Drakskeppsskolan

Anförda motiv till besluten att bilda rektorsområden

I detta avsnitt återges de argument som lyftes fram i ärendena att bilda Hägerneholm RO och Skarpäng RO 2019, Vallabrink RO och Gribbylund RO 2021, samt för beslut att låta Ellagårdsskolan uppgå i Näsbydal RO samma år.

Ekonomi och organisation

I rapporterna som föregick besluten anges att större resultatenheter ger ett ökat organisatoriskt och ekonomiskt utrymme att hantera förändringar och innebär förutsättningar för flexibilitet vid behov av tillfälliga personella förstärkningar eller andra organisatoriska behov av tillfällig karaktär.

Större resultatenheter skapar också bättre förutsättningar till ekonomisk långsiktighet och lägre administrativa kostnader. Därigenom kan en större andel av skolpengen gå till undervisning.

Lärares behörighet och kompetens

Större resultatenheter ökar möjligheterna att anställa legitimerade lärare med behörighet i ämnen med färre undervisningstimmar, exempelvis vissa språkämnen och praktisk-estetiska ämnen, genom att elevantalet är större. Det ger även bättre förutsättningar för kollegialt lärande mellan lärare och förbättrar möjligheterna att bedriva en likvärdig skolutveckling.

Attraktivitet som arbetsgivare

Större resultatenheter stärker möjligheterna till fler renodlade heltidstjänster. Fler heltidstjänster inom ämnen med färre undervisningstimmar, exempelvis inom vissa språkämnen, förbättrar möjligheterna att attrahera och behålla behöriga lärare.

Under rubriken om attraktivitet som arbetsgivare behandlas två argument som även berör pedagogisk utveckling:

Större resultatenheter har bättre förutsättningar att skapa möjligheter till kollegialt lärande mellan lärare, och förbättrar möjligheterna att bedriva satsningar inom forskning och utveckling.

Det innebär också ökade möjligheter för rektor att skapa en skolledningsorganisation med möjlighet att delegera och prioritera strategiskt utvecklingsarbete och den delen av ledarskapet som syftar till att leda pedagogiska processer.

Sammanhållen skolgång

Inför sammanslagningen till Skarpäng RO, som har elever i förskoleklass samt årskurs 1-9, lyftes även fördelar med en sammanhållen grundskolegång fram. Fördelarna som lyftes fram var kontinuitet avseende trygghet, rutiner och pedagogisk struktur med en sammanhållen skolledning, samt möjlighet till en gemensam elevhälsa som i högre grad kan arbeta förebyggande och främjande.

Risker

Risker som identifierats är bland annat att en rektor med ansvar för flera enheter blir mindre synlig och mindre tillgänglig. Om pedagoger undervisar på flera skolor kan logistik och kommunikation försvåras. Det kan också finnas utmaningar i arbetet att gå från flera organisationskulturer till en gemensam.

2. Resultat

I detta avsnitt redovisas utfall för de olika områden och aspekter som har utvärderats. Den tydligaste förändringen som har kunnat ses gäller personal inom ledning och administration, där utfallens värden också redovisas i rapporten. För resterande aspekter finns utfallens exakta värden att hitta i bilagan, i syfte att göra rapporten mer läsvänlig.

2.1 Personal

Personal inom ledning och administration

Att skapa en effektivare administration var ett av motiven vid besluten om bildande av rektorsområden. Tabellerna nedan visar på förändringar inom den administrativa organisationen för respektive undersökt rektorsområde och den totala förändringen av alla sammanslagningar. Förändringarna har kunnat fastställas genom att jämföra antalet skoladministratörer, biträdande rektorer och rektorer inom varje skolenhet före

och efter bildandet av det nya rektorsområdet. Två mätpunkter har valts ut innan rektorsområdet bildades och antingen en eller två efter, beroende på om rektorsområdet bildades 2019 eller 2021.

Tabell 1. Förändring av administrativ organisation per enhet/rektorsområde och roll

Skolenhet/Rektorsområde	Administratör	Biträdande	Rektor	Förändring
Ellagårdsskolan ²	-0,6	-0,2	-0,66	-1,36
Vallabrink RO	0	+1,5	-1	+0,5
Gribbylund RO	-2	+1	-1	-2
Hägerneholm RO ³	-0,6	0	-1,4	-2
Skarpäng RO	0	+1	-1	0
Totalt	-3,2	+3,3	-5,06	-4,96

² Näsbydalsskolan och Ytterbyskolan, som tillsammans med Ellagårdsskolan utgör Näsbydal RO, ingår inte eftersom de tillhört detta rektorsområde sedan länge.

³ Exklusive Hägerneholmsskolan, eftersom skolan startades i samband med bildandet av rektorsområdet 2019.

Tabell 2. Total förändring av administrativ organisation

Roll	Före	Efter	Förändring
Administratör	11,6	8,4	-3,2
Biträdande	8	11,3	+3,3
Rektor	9	3,94	-5,06
Totalt	28,6	23,64	-4,96

Totalt sett har antalet lednings- och administrativ personal inom de undersökta rektorsområdena minskat med nästan 5 heltidstjänster efter sammanslagningarna.

Antal eller total tjänstgöringsgrad för skoladministratörer har minskat i tre av de undersökta rektorsområdena. Inom två rektorsområden är antalet och tjänstgöringsgraden för skoladministratörer oförändrat.

I tre rektorsområden har antal eller total tjänstgöringsgrad för biträdande rektorer ökat medan ett har kvar samma antal och tjänstgöringsgrad som tidigare. På Ellagårdsskolan som sedan 2021 ingår i rektorsområdet Näsbydal RO har tjänstgöringsgraden för biträdande rektor minskat med 20 %.

I samtliga undersökta rektorsområden har antalet rektorer minst halverats, vilket innebär ekonomiska effekter i form av minskade lönekostnader. Det ska dock även beaktas att totalt sett har tre biträdande rektorer ersatt tre administratörer, vilket innebär ökade lönekostnader.

Andel heltidsanställda lärare

Andelen lärare med heltidstjänster har jämförts för december månad respektive år. För samtliga skolenheter som ingår i utvärderingen har de mätpunkter som använts varit året före sammanslagningen, året då sammanslagningen skedde samt ett år efter. För de skolor som slogs samman höstterminen 2019 finns även mätpunkter två respektive tre år efter sammanslagningen.

Det går inte att se någon enhetlig trend för de skolenheter som ingår i utvärderingen. För fem av skolorna har andelen heltidsanställda lärare ökat något och för två av dem

har den minskat något. En skola har haft en större förändring än övriga, där har andelen minskat med ca 10 procentenheter (från 88 % året före till 78 % tre år efter sammanslagningen).

2.2 Lärares arbetsmiljö

Medarbetarnöjdhet

Hållbart medarbetarengagemang (HME) totalt inrymmer index över motivation, ledarskap och styrning och mäts genom en årlig enkätundersökning i början av hösten.

Sett till HME totalt är det svårt att se någon tydlig tendens i samband med sammanslagningarna. Det år då sammanslagningen skedde hade tre av de åtta skolor som ingår i utvärderingen ökat HME totalt, fyra hade minskat och en hade oförändrade värden jämfört med året innan. Året efter sammanslagningen hade tre skolenheter ökat HME totalt, två hade minskat och två hade oförändrade värden.⁴ För de tre skolor som var med i sammanslagningar höstterminen 2019 har två skolor små förändringar i senare mätpunkter medan en har en ökning vid den senaste mätpunkten.

2.3 Pedagogik och elevers trygghet

Andel behöriga lärare

Andelen medarbetare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne (nedan benämnt "behöriga lärare") i Täbys kommunala grundskolor totalt har ökat något sedan 2015, från 73 procent till 79 procent. Mätningen sker i oktober varje år. Samtliga sammanslagningar genomfördes vid höstterminens start.

Bland de skolor som studerats i denna utvärdering hade fyra av nio en något ökad andel behöriga lärare det år som sammanslagningen just hade skett, medan övriga tre skolor hade en något minskad andel. Året efter sammanslagningen hade sex skolor en något ökad andel, två en minskad andel och en skola hade en oförändrad andel. De tre grundskolor som slogs samman i rektorsområden höstterminen 2019 hade en något ökad andel det andra och tredje året efter sammanslagningarna jämfört med året före, och samtliga dessa tre har en uppåtgående trend räknat från året före sammanslagningarna. En viss tendens till ökning av andelen behöriga lärare syns alltså, särskilt året efter sammanslagningarna.

⁴ En av skolorna hade för få som svarat året efter sammanslagningen.

Elevers kunskapsresultat

Gällande elevers kunskapsresultat har betyg i årskurs 6 och 9 och resultat på nationella prov i svenska, matematik samt engelska i årskurs 6 och 9 använts för att utvärdera eventuella effekter. Utifrån dessa data går det inte att utläsa några tydliga tendenser i någon riktning efter att sammanslagningarna genomförts. De skillnader som går att se är marginella och visar både på ökningarna och minskningarna i kunskapsresultat.

Det finns många olika faktorer som kan ha inverkan på elevers kunskapsresultat, exempelvis andelen legitimerade lärare, lärares skicklighet och kompetens, tillgång till speciallärare och specialpedagoger, en välfungerande elevhälsa och ett starkt kollegialt samarbete inom den pedagogiska personalen.

Det förefaller osannolikt att organisationsförändringarna i sig skulle ha en direkt effekt på kunskapsresultaten, däremot kan dess eventuella inverkan på ovannämnda faktorer bidra till ökade förutsättningar för skolorna att öka och bibehålla goda kunskapsresultat över tid.

Elevers trygghet

I enkätundersökningen Våga visa som genomförs årligen i samtliga kommunala skolor, får elever i årskurs 3, 6 och 8, ange om de instämmer i påståendet "Jag känner mig trygg i skolan". Utifrån en jämförelse av andelen instämmande året före sammanslagningen samt ett respektive två år efter sammanslagningarna går det inte att se något mönster som tyder på att den upplevda tryggheten har förändrats i de aktuella skolenheterna.

På samma sätt som med elevers kunskapsresultat finns det många olika faktorer som kan ha inverkan på elevers upplevda trygghet, exempelvis ett aktivt och systematiskt arbete med att främja goda sociala relationer och förebygga kränkningar, antalet vuxna som rör sig i skolans lokaler och deras kompetens inom bemötande och sociala relationer, samt en god systematik och kvalitet i det åtgärdande arbetet vid kränkande behandling.

Det är inte sannolikt att organisationsförändringarna i sig skulle ha en direkt effekt på elevernas upplevda trygghet, däremot kan dess eventuella inverkan på ovannämnda faktorer bidra till ökade förutsättningar för skolorna att öka och bibehålla en god social miljö över tid.

2.4 Rektorernas erfarenheter

I detta avsnitt redovisas uppgifter från en enkät som har besvarats av rektorerna för de skolenheter som har ingått i utvärderingen.

För nedanstående påståenden fick rektorerna ange i vilken grad de instämde i huruvida de hade sett effekter efter sammanslagningar till rektorsområden. Viktigt att notera är att på varje påstående har mellan en och fyra av de sex rektorer som besvarat enkäten svarat "Vet ej/har inte möjlighet att bedöma detta", vilket medför att det blir svårt att se tydliga mönster i materialet. Detta har att göra med att några rektorer inte arbetade i Täby kommun eller i det aktuella rektorsområdet före sammanslagningen.

- **Lättare att rekrytera lärare:** ingen tydlig skillnad, dvs några rektorer instämmer och några gör det inte.
- **Ökad flexibilitet vid tillfälliga personella/organisatoriska förändringar:** ingen tydlig skillnad, tre av sex rektorer svarade "vet ej".
- **Bättre förutsättningar för kollegialt lärande mellan lärare:** tre av sex rektorer svarade att de instämmer, två angav "vet ej" eller "varken eller" som svar.
- **Bättre möjligheter att bedriva satsningar inom forskning och utveckling:** ingen tydlig skillnad, två av fem rektorer angav "vet ej" eller "varken eller" som svar.
- **Ökade möjligheter för rektor att skapa en skolledningsorganisation med möjlighet att delegera och prioritera strategiskt utvecklingsarbete:** fem rektorer svarade att de instämmer, en valde svaret "vet ej".
- **Förbättrad ekonomisk långsiktighet och ökat ekonomiskt utrymme att hantera förändringar:** ingen tydlig skillnad, fyra av sex rektorer svarade "vet ej".
- **Lägre personalkostnader (exempelvis genom förändrad ledningsstruktur och mer effektiv tjänstefördelning för medarbetare):** ingen tydlig skillnad, tre av sex rektorer angav "vet ej" eller att det var för tidigt att bedöma.

Övriga positiva effekter som rektorerna angav i fritextsvar var:

- Ökad likvärdighet.
- Stor möjlighet till kollegialt lärande, höjd kompetens, möjlighet till samverkan mellan elevhälsan och administratörer, lärarna har fått kollegor inom sin profession.
- Större ledningsgrupp. Ta vara på allas kompetenser. Större möjlighet för rektor att jobba strategiskt med fler i skolledningsgruppen. Bra utbyte mellan de biträdande rektorerna. Möjliggör till viss del ett mer strategiskt ledarskap från rektors sida.

- Samordning och effektivisering av många arbetsuppgifter som framtagande av planer, administrativa uppgifter, vissa möten, studiedagar, beställningar, hantering av enkäter och utskick, underlag för bedömning osv.
- En skola kan vara inspiratör till en annan – ”man vill inte vara sämre”.
- Tydligare F-9-perspektiv för eleverna. Tätare kommunikation mellan stadierna och övergångar.
- ”Tyngd” i elevhälsan pga fler medarbetare med samma kompetenser.
- En ökad förståelse för att skolor är olika.

Negativa effekter som rektorerna angav i fritextsvar var:

- När man inte samordnar för att man inte ”kommit dit i sin organisation” kan arbetet bli ineffektivt och kräva mer tid än nödvändigt.
- Biträdande rektorer tar rektors plats i det operativa, men deltar inte i exempelvis rektorsmöten där information ges och saker förankras/fördjupas.
- Väldigt stort/många elever och personal i ett och samma område. Utmaning för rektor att verka inom en pedagogisk struktur, kommer längre ifrån sina verksamheter. Personal saknar rektors ledarskap då hen inte är i verksamheten i samma omfattning. Det närvarande ledarskapet är svårt att uppfylla med tanke på att det är fyra stora enheter där tre är på olika geografiska platser.

3. Slutsatser och fortsatta undersökningar

Inget av de mått som har använts har visat på några stora förändringar efter sammanslagningarna, vilket innebär att det är svårt att dra tydliga slutsatser. Till viss del kan orsaken till det vara att det för fem av de åtta skolenheter som ingått i utvärderingen har gått alltför kort tid (2-3 terminer) efter sammanslagningen för att eventuella effekter ska ha hunnit få fullt genomslag.

Vissa effekter av bildandet av rektorsområden har varit tämligen direkta. Exempel på det är att i de rektorsområden som ingår i utvärderingen har antalet rektorer totalt sett minskat med ca fem heltidstjänster (samtidigt som antalet biträdande rektorer har ökat med ca tre heltidstjänster) och antalet administratörer har minskat med ca tre heltidstjänster. Som följer av detta kan nämnas såväl ekonomiska effekter i form av

minskade lönekostnader, som organisatoriska effektiviseringar i form av samordning av arbetsuppgifter av framför allt administrativ karaktär. Som exempel nämner rektorerna hantering av beställningar, utskick och enkäter samt framtagande av planer och förberedelser av möten och studiedagar.

Gällande andra aspekter, exempelvis elevers kunskapsresultat och upplevda trygghet, är det flera faktorer vid bildandet av rektorsområden som kan påverka och flera av dem förutsätter mellanliggande steg. Faktorer som kan påverka sådana resultat kan exempelvis vara att andelen behöriga lärare höjs, att personalens kompetens utvecklas, och att skolledningen kan arbeta mer strategiskt med pedagogisk utveckling. Den typen av effekter i flera led kan därför antas ta längre tid och vara svårare att upptäcka.

I utvärderingen syns en tendens till ökning av andelen behöriga lärare, då detta har skett i en majoritet av de skolenheter som har ingått i den. Angående personalens kompetens har flera av rektorerna som har tillfrågats nämnt olika effekter som kan kopplas till såväl utveckling som förbättrad användning av personalens kompetens. Exempel på detta är att sammanslagningarna har inneburit stora möjligheter till kollegialt lärande och att kunna ta vara på alla medarbetares kompetenser. Nära knutet till detta är även effekter som förbättrad samverkan, till exempel mellan elevhälsa och administrativ personal, att lärare har fått kollegor inom sin ämnesprofession, att "elevhälsans tyngd har ökat" då man blivit fler med samma kompetensområde, samt att en skola kan vara inspiratör till en annan.

Vidare menar fem av de sex rektorer som har besvarat enkäten att förutsättningarna för att prioritera strategiskt utvecklingsarbete har förbättrats efter sammanslagningarna. Någon rektor nämner även att en positiv effekt är möjligheten att arbeta strategiskt tillsammans med fler i skolans ledningsgrupp, och en annan lyfter fram att sammanslagningen har gett ett bra utbyte mellan de biträdande rektorerna. Sådana faktorer kan bidra till att stärka elevernas kunskapsresultat och upplevda trygghet, samt i ett längre tidsperspektiv skapa en större likvärdighet.

I det fortsatta arbetet blir det viktigt att även beakta de negativa effekter som vissa rektorer har pekat på. De handlar om svårigheterna i att leda ett stort antal medarbetare och ha ansvar för många elever, upplevelsen av att "komma längre ifrån sina verksamheter", att personalen saknar rektors ledarskap då hen inte är i verksamheten i samma omfattning, och att det närvarande ledarskapet blir svårt att uppfylla i rektorsområden med flera stora enheter placerade på olika geografiska platser. I detta sammanhang får de biträdande rektorerna en viktig funktion i det operativa arbetet. En rektor lyfter fram det faktum att biträdande rektorer inte deltar vid rektorsmöten "där information ges och saker förankras/fördjupas". En annan

negativ effekt som nämns är att när man ”inte samordnar för att man inte kommit dit i sin organisation kan det bli ineffektivt och kräva mer tid än nödvändigt”.

Som framkommit i rapporten är senast tillgängliga data för flera aspekter hämtade från en tidpunkt kort efter bildandet för fem av de skolenheter som ingår i utvärderingen, vilket gör det svårt att bedöma effekterna av sammanslagningarna. Särskilt gäller detta aspekter som kan förväntas påverkas först sedan en tid passerat, exempelvis lärarbehörighet och lärares arbetsmiljö. Stora delar av perioden 2020-2022 har skolornas verksamhet dessutom i hög grad påverkats av covid-19-pandemin vilket kan ha fått konsekvenser för utfallen.

Av dessa anledningar finns det skäl att följa upp utfallen när fler mätpunkter finns tillgängliga och att fortsätta studera kommunens rektorsområden över tid genom regelbundna rapporter för att få ytterligare kännedom om vilka effekter bildandet av rektorsområden har.