

Kartläggning av närvaroarbetet i Kramfors kommun



KRAMFORS
KOMMUN



AKADEMI
MAGELUNGEN

Innehåll

Inledning.....	3
Kartläggningens syfte, mål och frågeställningar	4
Metod och datainsamling	4
Resultat och slutsatser.....	6
Dokumentanalys	6
Det professionella spåret	7
Gudmundråskolan.....	7
Högakustenskolan.....	7
Bollstaskolan	8
Lärare	9
Socialpedagoger	9
Elevhälsopersonal.....	10
Rektorer och elevhälsochef.....	10
Politiker och förvaltningsledning	11
Resultaten från COPSOQ-III-skattningen.....	12
Familjespåret	14
Elevernas perspektiv på närvaroarbetet	14
Vårdnadshavarnas perspektiv på närvaroarbetet	15
Resultaten från enkäten	16
Sammanfattande bedömning av närvaroarbetet i Kramfors	17
När lyckas närvaroarbetet?.....	17
Vilka hinder finns?.....	17
Vad kan vi lära av elever och vårdnadshavare?	18
Vad saknas?	18
Summering.....	19
Nästa steg.....	20
Slutord.....	21

Inledning

Kramfors kommun har under lång tid arbetat aktivt för att förbättra skolnärvaron och minska problematisk skolfrånvaro, men trots omfattande insatser kvarstår en del utmaningar. Kommunen har implementerat nya närvarorutiner, anställt socialpedagoger med fokus på skolnärvaro och tillsatt en familjebehandlare för att arbeta med yngre elevers frånvaro. Ändå har resultaten inte nått de förväntade nivåerna, och statistiken visar att en betydande andel elever fortsatt har hög frånvaro, vilket negativt påverkar deras möjlighet att nå måluppfyllelse och i förlängningen gymnasiebehörighet.

I april 2024 tog skolförvaltningen i Kramfors kommun kontakt med Akademi Magelungen för att få hjälp med att förbättra arbetet kring skolfrånvaro. Under de inledande mötena och vid genomgång av kommunens handlingsplan för skolnärvaro framgick att rutinerna i sig var både väl genomtänkta och välstrukturerade. Problemen verkade dock uppstå i genomförandet – det som var planerat blev inte alltid utfört i praktiken. Förvaltningen uttryckte ett behov av att förstå orsakerna till att arbetet inte fungerade som avsett, och Akademi Magelungen fick i uppdrag att genomföra en fördjupad kartläggning av kommunens närvaroarbeta.

I samplanering mellan skolförvaltning, rektorsgrupp och Akademi Magelungen beslutades att kartläggningen skulle fokusera på tre grundskolor: Bollstaskolan, Gudmundråskolan och Högakustensskolan. För att skapa en heltäckande bild av närvaroarbetet och dess genomslag beslutades att en kombination av dokumentanalys, intervjuer och enkätundersökningar skulle användas. Följande målgrupper inkluderades i datainsamlingen: elever, vårdnadshavare, lärare, socialpedagoger, elevhälsopersonal, rektorer, förvaltningsledning och politiker.

I den här rapporten presenteras resultaten av kartläggningen i detalj, med fokus på centrala teman och konkreta exempel. Det insamlade underlaget har gett värdefulla insikter om både styrkor och utvecklingsområden i kommunens närvaroarbeta. Rapporten avslutas med en sammanfattande bedömning som adresserar de identifierade utmaningarna och belyser hur skolororganisationen kan stärkas för att förbättra och öka effekten av kommunens närvaroarbeta.

Sebastian Röhlcke, projektledare för kartläggningsarbetet för Akademi Magelungens räkning, är rapportens huvudförfattare. Arbetet har genomförts i nära samarbete med Ia Sundberg Lax och Oskar Hill, även de verksamma på Akademi Magelungen. För frågor eller kommentarer om kartläggningen eller rapportens innehåll, vänligen kontakta akademi@magelungen.com.

Kartläggningens syfte, mål och frågeställningar

Syftet med kartläggningen var att skapa en tydlig nulägesbild av hur närvaroarbetet fungerar på de utvalda skolorna i Kramfors. Fokus låg på att identifiera både de hinder som försvårar genomförandet av närvarorutinerna och de framgångsfaktorer som bidrar till lyckade insatser. Målet var att ta fram ett faktabaserat underlag som kan ligga till grund för beslut inom det strategiska arbetet med att öka skolnärvaron i Kramfors.

Följande frågeställningar vägledde kartläggningsarbetet:

1. **När lyckas närvaroarbetet?** Vad kännetecknar framgångsrika insatser, och vilka omständigheter bidrar till dessa framgångar?
2. **Vilka hinder finns?** Vad hindrar genomförandet av det planerade närvaroarbetet på olika organisatoriska nivåer?
3. **Vad kan vi lära av elever och vårdnadshavare?** Hur upplever de skolans bemötande och insatser kopplade till skolfrånvaro, och vad kan förbättras?
4. **Vad saknas?** Vilka kunskaper, färdigheter, förutsättningar och förstärkningar behövs för att öka effekten av närvaroarbetet?

Metod och datainsamling

Datainsamlingen genomfördes september-november 2024 och omfattade personal vid tre skolor i kommunen: Bollstaskolan, Gudmundråskolan och Högakustensskolan. Även elevhälsochef, förvaltningsledning, politiker från bildningsnämnden samt familjer med erfarenhet av skolfrånvaro inkluderades i kartläggningsarbetet. Inom ramen för datainsamlingen användes tre huvudsakliga datakällor: dokumentanalys, ett professionellt spår och ett familjespår. Sammantaget har 65 personer i Kramfors kommun bidragit till informationsunderlaget i den aktuella kartläggningen varav 31 medarbetare, 17 elever och 17 vårdnadshavare.

I **dokumentanalysen** inkluderades aktuella närvarorutiner (handlingsplan för skolnärvaro), skolförvaltningens kvalitetsrapport för läsåret 2023/2024, två beslut från Skolinspektionen (Dnr 2023: 7473 samt 2024:1756), statistik över måluppfyllelse, skolnärvaro, trygghet och studiero, samt revisionsbyrån KPMG:s granskning av närvaroarbetet från den 17 juni 2024 som genomfördes på uppdrag av kommunens revisorer.

I det **professionella spåret** genomfördes intervjuer och fokusgruppssamtal med totalt 31 medarbetare från olika yrkesgrupper, inklusive lärare, socialpedagoger, elevhälsopersonal, rektorer, elevhälsochef, förvaltningsledning och politiker. Dessa samtal, som organiserades i 12 fokusgrupper, strukturerades efter profession, enhet och organisationsnivå. Samtalen utgick från en intervjuguide utvecklad i samarbete mellan Akademi Magelungen, förvaltningsledningen och rektorerna. Tre huvudteman undersöktes: förutsättningar för att utföra närvaroarbetet, utförandet av närvaroarbetet samt intern och extern samverkan.

Även en enkätundersökning genomfördes inom det professionella spåret. Med hjälp av COPSOQ-III, som är en forskningsbaserad och standardiserad skattningsskala som innehåller 72 frågor inom 28 delskalor, undersöktes den psykosociala arbetsmiljön för lärare, socialpedagoger och elevhälsopersonal. 24 enkätsvar samlades in.

Inom ramen för **familjespåret** djupintervjuades tre familjer som levt eller lever med komplex skolfrånvaroproblematik. Intervjuerna genomfördes utifrån en intervjuguide utvecklad i samarbete mellan Akademi Magelungen, förvaltningsledningen och rektorerna. Tre huvudteman undersöktes: familjernas uppfattning om skolans rutiner och handlingsplaner, upplevd delaktighet och skolans bemötande samt genomförandet av närvaroarbetet.

Även en enkätundersökning administrerades inom familjespåret. Enkäten innehöll 14 frågor, sju riktade till elever och sju riktade till vårdnadshavare, som undersökte familjernas upplevelser av skolornas närvaroarbete. Enkäten riktade sig till elever med 10–20 % frånvaro och deras vårdnadshavare. Totalt samlades 14 enkätsvar in i vilka 28 personer svarat.

Typ av källa	Målgrupp	Beskrivning	Antal
Dokumentanalys	Dokument med relevans för kartläggningens syfte och mål	Analys av närvarorutiner, skolförvaltningens kvalitetsrapporter, statistik över måluppfyllelse, närvaro och trygghet samt tidigare granskningar	6 dokument analyserades
Intervjuer och fokusgruppssamtal	Personal	Strukturerade fokusgruppssamtal med lärare, socialpedagoger, elevhälsopersonal, elevhälsochef, rektorer, förvaltningsledning och politiker från utbildningsnämnden	31 personer ingick i underlaget och delades in i 12 fokusgrupper
	Familjer	Strukturerade intervjuer med vårdnadshavare och elever som levt eller lever med omfattande och komplex skolfrånvaro	3 familjer djupintervjuades, totalt 6 personer
Enkätundersökningar	Personal	COPSOQ-III administrerades riktat till mentorerna, socialpedagogerna och elevhälsopersonalen i syfte att kartlägga den psykosociala arbetsmiljön	24 enkätsvar samlades in
	Familjer	Enkät om skolans närvaroarbete riktad till elever med 10-20% skolfrånvaro och deras vårdnadshavare	14 enkätsvar samlades in i vilka 28 personer svarat

Figur 1 Överblick över underlaget i kartläggningen

Resultat och slutsatser

I det här avsnittet redovisas resultaten från kartläggningen med målet att ge en fördjupad bild av nuläget i Kramfors kommuns närvaroarbeta. Resultaten presenteras i tre steg för att belysa olika perspektiv. I första steget presenteras dokumentanalysen som bidrar med ett övergripande perspektiv. I andra steget presenteras det professionella spåret där insikter från skolpersonal, elevhälsoteam och beslutsfattare lyfts. I det tredje presenteras familjespåret där elevernas och vårdnadshavarnas upplevelser av närvaroarbetet framkommer.

Dokumentanalys

Kramfors kommun står inför betydande utmaningar med skolnärvaro och elevresultat. Kvalitetsrapporten för 2023/24 visar på en hög andel elever som inte når gymnasiebehörighet, särskilt bland elever med hög frånvaro, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och familjehemsplaceringar.

BEHÖRIGHET TILL GYMNASIET		FRÅNVARO		TRYGGHET OCH ARBETSRO						
Antal elever i årskurs 9	189st	Totalt antal elever i grundskolan	1681st		Trygghet (skattad av eleverna på en skala 1-5)			Arbetsro (skattad av eleverna på en skala 1-5)		
Antal av dessa som gick ut nian utan gymnasiebehörighet	56st	Totalt antal elever med över 15% skolfrånvaro	471st		ÅK3	ÅK6	ÅK9	ÅK3	ÅK6	ÅK9
Andel i % som gick ut nian utan gymnasiebehörighet	29,6%	Andel i % med över 15% skolfrånvaro	28%	VT24	4,6	4,2	3,9	3,9	3,7	3,3
Motsvarande procentsats för riket i stort år 2023	16,3%	Motsvarande procentsats för riket år 2023	19%	VT 23	4,4	4,0	3,8	3,6	3,6	3,4

Figur 2 Överblick över gymnasiebehörighet, frånvaro, trygghet och arbetsro från läsåren 23–24 jmf med rikssnitt för år 2023

Trots satsningar på exempelvis socialpedagoger och familjebehandlare har resultaten inte förbättrats enligt förväntningarna. En central strategi för att vända trenden är kommunens handlingsplan för skolnärvaro, som lyfter fram tidiga insatser, systematiskt arbete och samverkan mellan skola och vårdnadshavare. Däremot framkommer i samtlig dokumentation tecken på brister i efterlevnaden av rutinerna.

KPMG:s granskning konstaterar att insatserna mot skolfrånvaro endast delvis är ändamålsenliga. Huvudutmaningarna inkluderar bristande systematisk uppföljning av frånvaro både på enhets- och huvudmannanivå samt brist på resurser i hanterandet av den. Skolinspektionens beslut från 2024 stärker bilden av strukturella problem, med brister i utredningar av särskilt stöd och frånvarohantering.

Slutligen pekar tidigare kvalitetsgranskning på att skolorganisationen inte är tillräckligt robust och resurssatt för att möta elevernas växande behov. Sammantaget framträder en bild av välformulerade men delvis underimplementerade strategier, där förbättrad uppföljning, ökad samverkan och stärkta resurser är avgörande för att skapa hållbara resultat.

Det professionella spåret

Nedan presenteras det som framkommit i fokusgruppsamtalen med lärare, socialpedagoger, elevhälsopersonal, rektorer, elevhälsochef, förvaltningsledning och politiker. Först presenteras resultaten på skolnivå och därefter på professionsnivå. Slutligen presenteras resultaten från COPSOQ-III-skattningen.

Gudmundråskolan

På Gudmundråskolan beskriver personalen att närvaroarbetet fungerar bäst när de lyckas upptäcka frånvaromönster tidigt och snabbt genomför kartläggningsinsatser. En annan tydlig framgångsfaktor som betonas är betydelsen av ett aktivt och hänsynsfullt relationsarbete med både elever och vårdnadshavare. Det skapar en god grund för det samarbete mellan hem och skola som ofta krävs inom ramen för närvaroarbetet.

Utöver framgångsfaktorerna beskriver personalen flera utmaningar. Diskrepansen mellan elevernas omfattande behov och de resurser som tillhandahålls försvårar arbetet. Personalen beskriver tidsbrist som ett återkommande hinder, och att det är svårt att prioritera bland uppgifterna. Vidare lyfts otillräcklig kompetens avseende vanliga orsaker till frånvaro, tidiga tecken och effektiva analysmetoder som en utmaning, vilket i sin tur försvårar både kartläggning och insatser. På organisatorisk nivå pekar personalen på en bristande samordning och systematisk uppföljning av närvaroarbetet, vilket skapar otydlighet och ineffektivitet.

Mentorsrollen lyfts som särskilt bekymmersam. Den beskrivs som otydligt definierad och otillräckligt resurssatt, vilket försvårar för mentorerna att genomföra sina uppdrag. Dessutom beskrivs otillräckliga förutsättningar för samarbete mellan elevhälsa, lärarkollegium och skolledning. Skolans struktur, med fem parallellklasser per årskurs och lärare som undervisar i olika årskurser, bidrar till organisatoriska utmaningar. Svårigheter att hitta gemensamma tider för möten leder till tidskrävande koordinering och en känsla av att progression i processerna uteblir. Ur ljuset av dessa utmaningar betonar personalen behovet av en starkare samordning, ökade resurser, fortbildning och tydligare rollfördelning för att förbättra skolans närvaroarbete.

Högakustensskolan

På Högakustensskolan fungerar närvaroarbetet bäst när personalen lyckas skapa och vidmakthålla starka relationer till elever och vårdnadshavare. Täta kontakter, och att skolan levererar det som utlovat, främjar samarbetet mellan hem och skola. Personal lyfter också att elevhälsomötena blivit mer strukturerade och effektiva sedan en ny mötesordning införts. Sedan har stor förbättring avseende organisatorisk stabilitet och antalet genomförda lektioner bidragit till bättre förutsättningar för närvaroarbetet.

Trots detta beskrivs närvaroarbetet begränsas av flera hinder. Det förebyggande och främjande arbetet prioriteras ofta bort till förmån för akuta åtgärder, som prioriterar sig

självt i det dagliga arbetet. Personalen beskriver att avsaknad av tvärprofessionella mötesytor, specifik kompetens kring skolfrånvaro samt otillräcklig tillgång till adekvata insatser påverkar närvaroarbetet negativt. I fokussamtalen lyfter personalen att delar av rutinen ofta "checkas av" snarare än att genomföras med hög kvalitet, och att en sammanhållen processledning saknas. Dessutom framkommer en upplevelse av att skolan ofta reagerar alldeles för sent i elevernas frånvaroutveckling. När viktiga chanser till tidiga insatser missas försvåras resterande delar av närvaroarbetet.

En organisatorisk sårbarhet som framhävs är att centrala delar av närvaroarbetet är personberoende snarare än att de stöds av hållbara strukturer. Vidare lyfts skolans geografiska läge, med långa resor för elever, som en försvårande omständighet. Det finns en erfarenhet av att inställda lektioner ofta minskar motivationen att pendla, vilket ytterligare spär på risken till ökad skolfrånvaro.

Bollstaskolan

På Bollstaskolan fungerar närvaroarbetet bäst när elevens röst tillvaratas och familjen aktivt involveras i planering och beslutsfattande. Personal upplever att relationen mellan hem och skola stärks när skolan förmedlar genuin omtanke, vilket kan ske genom att validera vårdnadshavarnas insatser och lyfta fram elevers små men viktiga framsteg, som att delta i en lektion eller komma till skolan även under svåra dagar. Att på detta sätt fokusera på det som fungerar bidrar till att skapa en positiv och hoppfull relation med familjerna.

Hindren i närvaroarbetet är flera, varav otydlighet kring roller och ansvar är mest framträdande. Personal beskriver frågan: "Vem gör vad, när och på vilket sätt?" som en återkommande källa till frustration. Dialogen med vårdnadshavare präglas ibland av en ton av kontroll och kritik från personalens sida, vilket riskerar att skada relationsbyggandet. Dessutom påverkas progressionen i insatserna negativt när löften om åtgärder inte följs upp på grund av bristande struktur och samordning. Skolan tenderar också att gå för snabbt på lösningar utan att genomföra grundlig kartläggning och analys av orsaker vilket leder till bristande kunskaper om elevens situation, osäkerhet vid val av insatser och uteblivna resultat.

Organisatoriskt framkommer ett underskott på strukturerat samarbete. Det saknas mötesforum där lärare och elevhälsopersonal systematiskt kan arbeta tillsammans på ett högkvalitativt sätt. Samarbetet mellan professioner fungerar ibland men är ofta personberoende snarare än systematiskt organiserat. Denna brist bidrar till ett glapp mellan lärarkollegiet och elevhälsoteamet, vilket försvårar helhetsgreppet i närvaroarbetet.

Lärare

I det aktuella kartläggningsunderlaget framträder en bild av en lärarkår med god relationell kompetens, starkt engagemang och höga ambitioner i det elevnära arbetet. Samtidigt uttrycks en frustration över de organisatoriska förutsättningar som upplevs försvåra arbetet. Bland de främsta hindren lyfts bristen på struktur i elevhälsoarbetet, brist på tid samt avsaknaden av en fungerande ansvarsfördelning och processledning inom närvaroarbetet fram.

Ett gemensamt hinder för lärarna vid Gudmundråskolan, Högakustensskolan och Bollstaskolan är otydligheten i mentorsuppdraget. Lärarnas del i det åtgärdande närvaroarbetet ska primärt utföras inom ramen för mentorskapet som i sin tur ska utföras på en mycket begränsad mängd tid varje vecka. Ramarna och innehållet i mentorsuppdraget är så löst formulerade att det blir svårt för lärarna att prioritera i den mångfald av arbetsuppgifter som ingår. Återkommande lyfts att tydligare arbetsbeskrivning, riktlinjer för prioritering och en rimlig tidssättning skulle underlätta mentorernas närvaroarbeta.

Vidare beskriver flera lärare en trend där allt fler elever lever i familjeförhållanden präglade av allvarlig social problematik. Detta påverkar samarbetet med vårdnadshavare negativt, särskilt då många lärare upplever sig som kritiska kontrollanter snarare än stödjande parter när det kommer till närvaroarbetet. Kontakten med vårdnadshavare upplevs ofta som obekväm och konfliktfylld, vilket leder till att kommunikationen med familjerna oftast genomförs via sms eller epost i stället för telefon. Detta bidrar till att omtankesamtalen ibland uteblir eller inte når sin fulla potential. Samma mekanismer bidrar även till att utförandet av lärarnas kartläggningsinsatser försvåras.

Socialpedagoger

Under fokusgruppsamtalen framträder en tydlig bild av socialpedagogernas starka engagemang och deras strävan att aktivt bidra i skolornas närvaroarbeta. De beskriver att kontakten med elever och vårdnadshavare känns meningsfull och kul, och att kartläggningsarbetet ofta upplevs som spännande och viktigt. Många uttrycker att de drivs av en stark vilja att göra skillnad i elevernas liv.

I samtalen framkommer även flera hinder som försvårar för socialpedagogerna att utföra sina delar av närvaroarbetet. De vittnar om att deras uppdrag och arbetsvardag splittras av delegerade uppgifter som egentligen inte är kopplade till kärnuppdraget vilket gör att närvaroarbetet blir lidande. De beskriver också egna kunskapsbrister inom områden som kartläggning, analys och effektivt åtgärdsarbete vid problematisk skolfrånvaro.

En återkommande upplevelse är att deras omfattande ansvar inom närvaroarbetet inte motsvaras av ett tillräckligt tydligt och starkt mandat. Å ena sidan förväntas de leda

arbetet på flera nivåer men å andra sidan saknar de befogenhet att sammankalla möten, delegera uppgifter och fatta beslut. Denna obalans skapar frustration och bidrar till att arbetet tappar tempo och progression.

Flera socialpedagoger upplever också att de ofta blir ensamma i det praktiska utförandet av närvaroarbetet, att utformningen av närvarorutinen bidrar till detta och att de egentligen önskar ett mycket närmare samarbete med lärare, elevhälsa och skolledning. Bristen på strukturerade forum, systematisk uppföljning och engagerade interna mottagare skapar i dagsläget en känsla av att socialpedagogernas bidrag till närvaroarbetet varken värderas eller prioriteras.

Elevhälsopersonal

I samtalen med skolornas elevhälsoteam framträder en bild av ambitiösa och erfarna praktiker som med värme beskriver det elevnära arbetet. Den viktigaste framgångsfaktorn i närvaroarbetet, enligt elevhälsopersonalen, är det relationella arbetet med elever och vårdnadshavare. Betydelsen av ett varmt bemötande, att lyssna och visa genuin omtanke lyftes fram som centralt i arbetet. Aktivt ledarskap från en rektor som prioriterar samordningen av närvaroarbetet framhålls också som en betydande framgångsfaktor.

Ett återkommande hinder som beskrivs är bristen på resurser och svårigheten att räkna till för det ökande antalet elever i behov av stöd. Personalen lyfte även att ärenden blivit alltmer komplexa, med faktorer som neuropsykiatriska diagnoser, bristande föräldraförmåga och omfattande social problematik. Detta ställer höga krav på samordning, tidssättning och effektiva arbetssätt – vilket ofta saknas.

Samarbetet mellan elevhälsa, lärarkollegium och skolledning upplevs ofta som personbundet och inte systematiskt. Detta leder till ojämnheter i hur ärenden hanteras och bidrar till organisatoriska ”stuprör” där det kan bli svårt att avgöra vad som är gjort, vem som bär ansvaret och hur frånvårärendena framskrider. Även om närvarorutinen är känd på skolorna upplevs den mer som en ”pappersprodukt” än ett användbart verktyg.

Elevhälsopersonalen efterfrågar ett ökat fokus på att säkerställa elevens delaktighet i närvaroarbetet. Detta kopplas till behov av kompetensutveckling inom samtalsmetodik, kartläggningsarbete och analys vid omfattande och komplex skolfrånvaro.

Rektorer och elevhälsochef

I samtalen med rektorerna och elevhälsochefen lyfts flera styrkor i närvaroarbetet. Engagerade mentorer som bygger starka relationer till elever och vårdnadshavare framhålls som en central framgångsfaktor, liksom socialpedagogernas och elevhälsopersonalens outtröttliga arbete. Gruppen lyfter även att närvarorutinen efterlevs leder den ofta till positiva resultat. Dessutom betonas vikten av att i kommunikation om frånvaro omvandla procentsatser till konkret missad

undervisningstid, uttryckt i dagar och veckor, vilket brukar konkretisera problemet och öka engagemanget från alla parter.

Bland utmaningarna framkommer bristen på likvärdighet i närvaroarbetet. Avsaknad av central styrning och stöd från förvaltningen gör att varje rektor själv behöver utforma strukturer, mötesformer och system för uppföljning. Detta försvåras bland annat av skillnader i erfarenhet och förutsättningar, samt ett högt arbetstempo, där mål- och stoffträngsel minskar utrymmet för målmedveten organisationsutveckling.

Andra hinder som lyfts är bristande kvalitet vid överlämningar i stadieövergångar, otydlig ansvarsfördelning i hantering av frånvaroärenden och avsaknad av strukturerad processledning. Det lyfts att både mentorsuppdraget och socialpedagogens arbetsbeskrivning skulle behöva genomgå en översyn. Vidare framhålls ett behov av ökad kvalitet i undersökningarna av elevernas upplevelser av skolornas lärmiljöer. Detta som ett led i att skapa bättre underlag att utgå från inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet.

I samtalen uttrycks också att närvaroarbetet ofta präglas av en känsla av kontroll snarare än omsorg, vilket skapar en obekväm grundton i utförandet som påverkar både engagemang och arbetsglädje negativt. Dessutom efterfrågas fortbildning till all berörd personal med fokus på att öka färdigheter att hantera svåra samtal.

Politiker och förvaltningsledning

I samtalen med politiker från bildningsnämnden och förvaltningsledningen framkommer flera goda exempel och framgångsfaktorer i kommunens närvaroarbeta. Det sägs att skolorna i Kramfors fungerar som bäst när det råder studiero i klassrummen till följd av ett tydligt pedagogiskt ledarskap och ett framgångsrikt relationsarbete. Både politiker och förvaltningsledning värdesätter att skolfrånvarofrågan går som en röd tråd genom organisationen och nu är prioriterad från bildningsnämnden till klassrummen. Utvecklingen av en kommunövergripande närvarorutin, rekryteringen av socialpedagoger och familjebehandlare, samt inträdet i HLT-forumet är exempel på insatser som förbättrat förutsättningarna för närvaroarbetet. Dessutom har det nya systemet för registrering och uppföljning av närvarodata stor potential att ytterligare stärka skolornas insatser.

Vid sidan av dessa framsteg beskriver både politiker och förvaltningsledning att en del utmaningar kvarstår. Exempelvis saknas i dagsläget kommungemensamma riktlinjer, arbetssätt och strukturer för det systematiska och närvarofrämjande arbetet. Detsamma kan sägas om andra delar i skolornas elevhälsoarbete vilket får konsekvenser för likvärdigheten, och förvaltningsledningen efterfrågar möjligheter att öka tillgången till central styrning, uppföljning och stöd.

En annan försvårande omständighet som lyfts är att kommunen under lång tid haft svårt att bemanna upp skolenheterna med behörig personal. Även om lärartätheten är högre i dagsläget än för 15 år sedan kvarstår svårigheter med att rekrytera och behålla legitimerade lärare, specialpedagoger och kvalificerad elevhälsopersonal. Hög personalomsättning och bristfällig introduktion för nyanställda har gjort det svårt att få upp tempo och kontinuitet i arbetet. Vidare uppfattar både politiker och förvaltningsledning att skolans status i kommunen är låg och att den utbildning som erbjuds inte värderas av alla. Detta har en negativ påverkan på samarbetet mellan hem och skola, elevernas engagemang och kommunens förmåga att behålla skolpersonal.

Avslutningsvis lyfte både politiker och skolförvaltning att frånvarofrågan i Kramfors också behöver förstås ur ljuset av kommunens långvariga ekonomiska svårigheter som har inneburit årliga nedskärningar i skolans budget sedan år 2002. Detta har i kombination ökade demografiska utmaningar försvårat hanteringen av elevernas växande behov. Politikerna och förvaltningsledningen framhåller att kraven på skolpersonalen har ökat under lång tid då de tvingats göra betydligt mer av kännbart mindre, vilket bidragit till svårare villkor och organisatorisk sårbarhet.

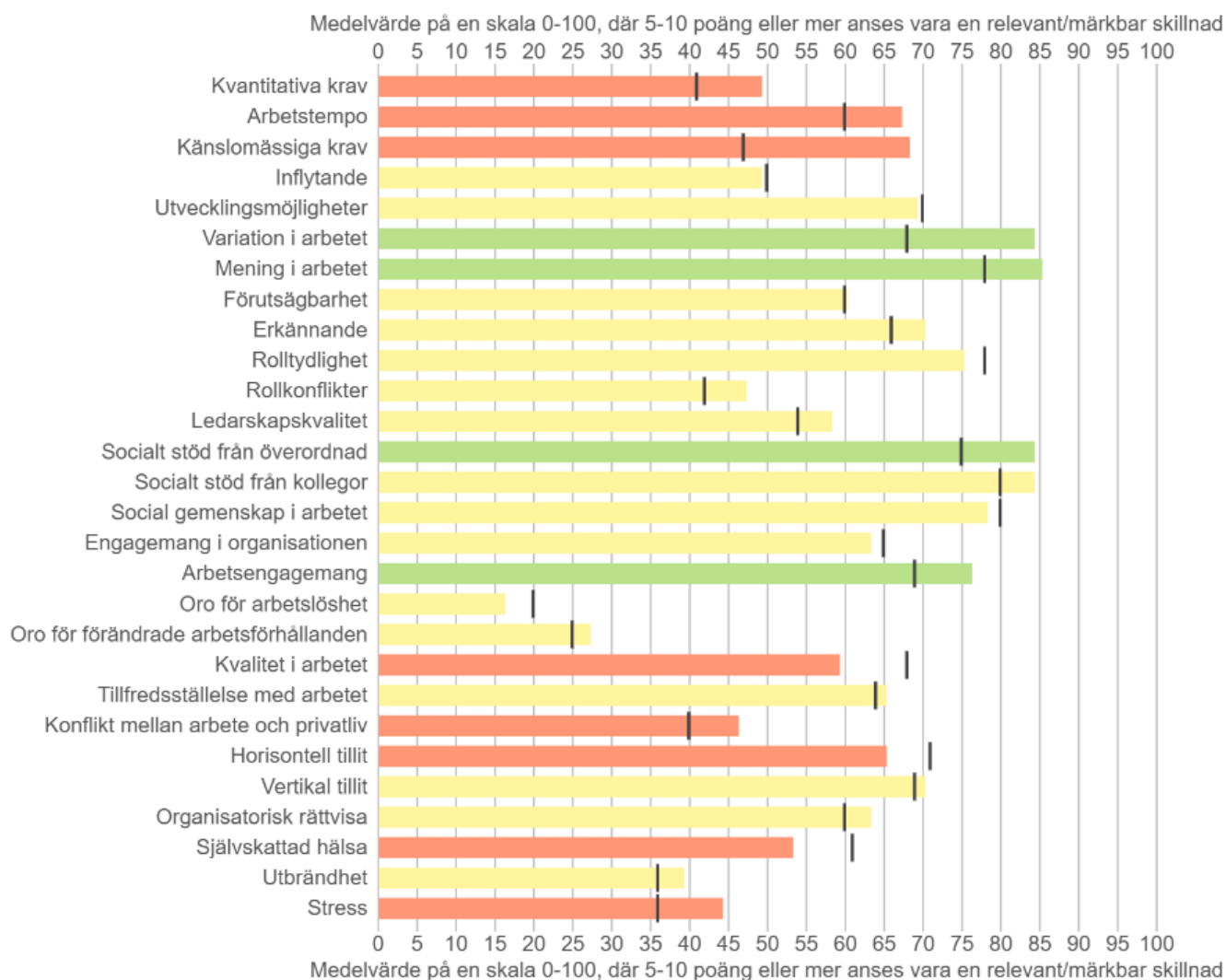
Resultaten från COPSOQ-III-skattningen

Resultaten från den aktuella COPSOQ-III-skattningen ger en bred bild av kvaliteten i den psykosociala arbetsmiljön och belyser både frisk- och riskfaktorer. Det primära syftet med COPSOQ-III-skattningen var att undersöka om det finns psykosociala faktorer på de aktuella skolorna som påverkar närvaroarbetets utförande. Med hjälp av COPSOQ-III möjliggörs jämförelser av kvaliteten i den psykosociala arbetsmiljön på de aktuella skolorna med svensk arbetsmarknad i stort och med utbildningssektorn specifikt. I dessa jämförelser kan relativa styrkor och utmaningar i den aktuella psykosociala arbetsmiljön synliggöras. COPSOQ-III-resultaten från de aktuella skolorna i Kramfors presenteras i en tabell som visualiserar en jämförelse på 28 delskalor med genomsnittet på den svenska arbetsmarknaden.

Guide till tolkning av tabellen

I tabellen nedan illustreras den svenska arbetsmarknadens genomsnitt av svarta vertikala markeringar placerade på staplarna. En rödfärgad stapel betyder att skattningen indikerar sämre förhållanden i Kramfors inom det delområdet jämfört med genomsnittet på svensk arbetsmarknad. En grönfärgad stapel indikerar att det råder bättre förhållanden i Kramfors än för genomsnittet, och en guldfärgad stapel indikerar att förhållandena i Kramfors håller genomsnittlig kvalitet. För en utförlig beskrivning av samtliga delskalor i COPSOQ-III hänvisas till <http://copsoq.se>.

Resultaten presenteras i sin helhet på nästa sida.



Figur 3 De aktuella COPSOQ-III-resultaten i jämförelse med genomsnittet för svensk arbetsmarknad

Sammanfattning av COPSOQ-III-resultaten

Resultaten från COPSOQ-III-skattningen indikerar att förhållandena i den psykosociala arbetsmiljön på de aktuella skolorna i hög grad är att betrakta som genomsnittliga. 16 av 28 delskalor hamnar i paritet med genomsnittet på svensk arbetsmarknad. Åtta delskalor indikerar dock att det råder **sämre** förhållanden på de aktuella skolorna än på en genomsnittlig svensk arbetsplats. Fyra delskalor indikerar att det råder **bättre** förhållanden på de aktuella skolorna än på en genomsnittlig svensk arbetsplats.

När COPSOQ-III-resultaten jämförs med svensk utbildningssektor specifikt kompletteras bilden av den psykosociala arbetsmiljön i Kramfors. I den jämförelsen är skattningarna på 17 av 28 delskalor likvärdiga med referensgruppens. Fem delskalor indikerar att förhållandena på de aktuella skolorna är **sämre** än för genomsnittet inom svensk utbildningssektor medan sex delskalor indikerar **bättre** förhållanden i Kramfors. Se tabell på nästa sida för sammanställning av dessa.

Sämre än genomsnittet	Bättre än genomsnittet
Arbetstempo	Variation i arbetet
Rollkonflikter	Förutsägbarhet
Kvalitet i arbetet	Erkännande
Konflikt mellan arbete och privatliv	Socialt stöd från överordnad
Stress	Socialt stöd från kollegor
	Organisatorisk rättvisa

Figur 4 Sammanställning av risk- och friskfaktorer i den aktuella psykosociala arbetsmiljön i jämförelse med svensk utbildningssektor specifikt.

Sammantaget konstateras att de aktuella COPSOQ-III resultaten indikerar **sämre** förhållanden både i jämförelse med genomsnittet på svensk arbetsmarknad i stort och för utbildningssektorn specifikt avseende delskalorna ”Arbetstempo”, ”Kvalitet i arbetet” och ”Stress”. Inom delskalorna ”Variation i arbetet” och ”Socialt stöd från överordnad” indikeras **bättre** förhållanden på de aktuella skolorna både i jämförelse med genomsnittet på svensk arbetsmarknad i stort och för utbildningssektorn specifikt. Dessa fynd bekräftar och förstärker väsentliga delar av det som framkommit i fokusgruppssamtalen.

Familjespåret

Nedan presenteras resultaten från familjespåret. Först redovisas fynden från de tre djupintervjuer som genomfördes med elever och deras vårdnadshavare. Därefter redovisas resultaten från enkäten som fylldes i av 14 elever och 14 vårdnadshavare. Även om resultaten inte är generaliserbara till följd av storleken på urvalen är den information som framkom mycket viktig för kartläggningen.

Elevernas perspektiv på närvaroarbetet

Intervjuerna visar att de flesta elever saknade kännedom om frånvarorutinen, och att endast en av eleverna hade deltagit i någon form av kartläggningsarbete. En av eleverna beskriver en upplevelse av att skolan avstått från att initiera närvaroinsatser eftersom hen hade godkända betyg i alla ämnen. Eleven uppger att skolan aldrig haft någon handledningsplan för hens tillbakagång och hen hade inte involverats i arbetet med att förstå orsakerna bakom frånvaron. Det framkommer också att det höga antalet inställda lektioner har haft en negativ inverkan på närvaron. Vidare önskar eleverna att skolan skulle ha agerat tidigare med insatser och stöd.

Gällande elevernas delaktighet i närvaroarbetet upplever endast en elev att hen har blivit inbjuden och lyssnad på under processens gång. En annan elev upplever att skolan inte brytt sig om att undersöka hens perspektiv varken på frånvaron eller hens mående. Trots upprepade försök att få hjälp upplever eleven att skolan undvikit att agera. En av eleverna känner sig trygg i förhållande till vuxna på skolan men inte med övriga elever, medan en annan har motsatt erfarenhet.

En av eleverna upplever att inga närvaroinsatser genomförts, att det aldrig funnits någon plan och att hen inte involverats i någon åtgärd mot skolfrånvaro. Eleven hade önskat en dialog om- och en plan för hur hen skulle ta igen all missad undervisning, eftersom tanken på alla uppgifter som lade sig på hög skapade stor stress. Till slut har eleven förlorat allt förtroende för skolan eftersom löften om insatser och anpassningar aldrig infriats. Samtidigt beskriver en annan elev att en handlingsplan upprättats och i huvudsak följts men att några saker fallit bort okommenterat.

Vårdnadshavarnas perspektiv på närvaroarbetet

I samtalen framkommer att ingen vårdnadshavare har haft kännedom om skolans rutiner för att hantera frånvaro. Vårdnadshavarna kan heller inte minnas att de själva eller deras barn har deltagit i någon kartläggning eller utredning av frånvaro. Upplevelsen är att handlingsplaner för elevernas återgång till skolan varken har upprättats eller kommunicerats. Överlag uppfattar de vårdnadshavare som deltagit i kartläggningen att skolan brister i sin förmåga att hantera problematisk skolfrånvaro.

Ett framträdande tema i intervjuerna är att vårdnadshavarna inte har känt sig inbjudna eller involverade i närvaroarbetet och de uttrycker att skolan borde ha reagerat tidigare på frånvaron. Flera beskriver hur de själva har fått driva på processen, följa upp möten och "vara jobbiga" för att få respons från skolan. Vårdnadshavarna hade önskat mer information, tätare återkopplingar och ett bättre samarbete mellan hem och skola. En vårdnadshavare uttrycker dock att hen har blivit inbjuden och lyssnad på under hela processen.

Vidare är vårdnadshavarnas upplevelse att om de själva inte hade drivit på arbetet hade inget blivit gjort på skolan. Ofta har åtgärder utlovats som sedan uteblivit, vilket tär på förtroendet för skolan. Sedan är det oklart för vårdnadshavarna om de insatser som faktiskt genomförts baserats på någon kartläggning eller analys. Närvaroarbetet upplevs av flera som osystematiskt och sporadiskt. En vårdnadshavare upplever att hen har tillgång till en kontaktperson eller samarbetspartner på skolan.

Flera vårdnadshavare framhåller bristen på rastaktiviteter, stök i korridorerna, användning av mobiltelefoner och vapes inomhus som faktorer som skapar otrygghet i skolmiljöerna. Problem med inställda lektioner lyfts fram som en annan betydande orsak till elevernas bristande tilltro till skolan.

En vårdnadshavare uttrycker oro för skolans fysiska och sociala miljö. Mörk och sliten inredning, hög ljudnivå och brist på en välkomnande atmosfär upplevs som stressande för eleverna. Matsituationen lyfts fram som särskilt problematisk, med för korta lunchpauser och ofräscha ytor som enligt vårdnadshavaren gör att många elever väljer bort att äta.

Resultaten från enkäten

Nedan redovisas elevernas och vårdnadshavarnas svar på enkäten.

ENKÄTSVAR			
ELEVER		VÅRDNADSHAVARE	
Visade skolan något intresse att inkludera dig i arbetet med att undersöka orsakerna till din frånvaro?	79% "ingen frågade mig"	Visade skolan något intresse att inkludera dig i arbetet med att undersöka orsakerna till ditt barns frånvaro?	40% "ingen frågade mig"
	14% "min mentor frågade mig"		30% "någon från skolan frågade mig"
	7% "någon annan frågade mig"		15% "skolan informerade om sitt perspektiv på saken"
	15% "skolan bjöd in till samarbete kring att förstå orsaker"		
Fanns det en tydlig planering för att öka din närvaro?	50% "jag vet inte om det fanns någon planering"	Fanns det en tydlig planering för att öka ditt barns närvaro?	43% "nej, det fanns ingen tydlig planering"
	29% "nej, det fanns ingen tydlig planering"		
	14% "det fanns en planering och jag var med och gjorde den"		36% "jag vet inte om det fanns någon planering"
	7% "jag tror det fanns en planering men jag var inte med och gjorde den"		21% "det fanns en planering och jag var med och gjorde den"
Hur gick det att genomföra det som bestämdes under planeringen?	71% "jag vet inte vad som bestämdes"	Hur gick det att genomföra det som bestämdes under planeringen?	64% "jag vet inte vad som bestämdes"
	21% "skolan följde allt det vi hade planerat"		21% "skolan följde allt vi hade planerat"
	7% "skolan följde vissa saker men inte allt"		7% "skolan följde vissa saker men inte allt"
			7% "skolan följde inte alls det som var bestämt"
Hur upplevde du skolans bemötande gentemot dig under arbetets gång?	71% "de flesta av skolans personal bemötte mig på ett schysst sätt"	Hur upplevde du skolans bemötande gentemot dig under arbetets gång?	70% "jag kände förtroende för skolan"
	29% "det fanns en eller några få som bemötte mig på ett schysst sätt"		23% "jag kände mig inbjuden och lyssnad på"
			7% "jag kände ingen tilltro till skolan"
Hade du goda relationer till de vuxna i skolan?	57% "jag hade goda relationer med några få vuxna"	Hade ditt barn goda relationer till de vuxna i skolan?	50% "hen hade goda relationer till de flesta vuxna"
	36% "jag hade goda relationer till de flesta vuxna"		43% "hen hade goda relationer till några vuxna"
	7% "jag hade inga goda relationer till vuxna i skolan"		7% "hen hade inga goda relationer till vuxna i skolan"
Hade du goda relationer till dina undervisande lärare?	71% "jag hade goda relationer med de flesta av mina lärare"	Hade ditt barn goda relationer med sina undervisande lärare?	71% "hen hade goda relationer till de flesta av sina lärare"
			21% "hen hade goda relationer till några av sina lärare"
	29% "jag hade goda relationer med några av mina lärare"		7% "hen hade inga goda relationer till sina lärare"

Figur 5 Resultaten från enkäten riktad till elever och vårdnadshavare.

Sammanfattande bedömning av närvaroarbetet i Kramfors

Syftet med den aktuella kartläggningen var att skapa en nulägesbild av närvaroarbetet i Kramfors kommun för att använda som underlag inför framtida strategiska beslut. Nedan presenteras svaren på de frågeställningar som väglett arbetet och de övergripande mönstren och mest framträdande fynden beskrivs.

När lyckas närvaroarbetet?

Underlaget visar att den enskilt största skyddsfaktorn i kommunens närvaroarbete är skolpersonalens starka relationsarbete med elever och vårdnadshavare. Engagerade lärare, socialpedagoger, elevhälsoteam och rektorer vittnar alla om kraften i att aktivt upprätta och bibehålla goda relationer till eleverna och betraktar detta som grunden för allt framgångsrikt närvaroarbete. Skolpersonalen framhåller att när relationsarbetet präglas av nyfikenhet, omtanke och värme är det enkelt att samarbeta med både elever och vårdnadshavare.

I Kramfors är det de goda relationerna som i hög utsträckning möjliggör förekomsten av andra framträdande framgångsfaktorer i kommunens närvaroarbete som exempelvis tidig upptäckt av frånvaro, tidiga insatser och hög grad av elevdelaktighet. Kvaliteten i närvaroarbetet ökar när kartläggning legat till grund för valda åtgärder, och när åtgärderna i sin tur varit möjliga att genomföra enligt plan. I personalens psykosociala arbetsmiljö återfinns dessutom skyddsfaktorer som variation i arbetet och hög grad av socialt stöd från överordnade.

Mot bakgrund av insamlat material är den sammantagna bedömningen att det finns en tydlig ambition och strategisk vilja att stärka skolnärvaron på alla organisatoriska nivåer i kommunen. Frånvarofrågan tas på högsta allvar och flera initiativ har tagits i syfte att öka elevernas måluppfyllelse, trygghet och närvaro. Satsningar på socialpedagoger och familjebehandlare, en kommungemensam handlingsplan för skolnärvaro samt nya system för registrering och analys av frånvarodata är exempel på detta.

Vilka hinder finns?

Samtidigt som underlaget beskriver en skolorganisation med goda intentioner och tydliga relationella styrkor, framträder också en rad utmaningar som får en starkt negativ påverkan på närvaroarbetets kvalitet och utfall. På kommunövergripande nivå hämmas skolornas förutsättningar av långvariga ekonomiska problem, demografiska förändringar, geografiska utmaningar, mål- och stoffträngsel, ökande stödbehov i elevgruppen samt bristfällig samverkan mellan skola och socialtjänst.

En av huvudutmaningarna både på förvaltnings- och skolenhetsnivå är bristande systematisk uppföljning av närvaroarbetet. Sammantaget framträder en bild av välformulerade och relativt välkända närvarorutiner men att dessa är underimplementerade med låg efterlevnad som följd.

På enhetsnivå visar underlaget på brister i utförandet av omtankesamtal, kartläggningar och sammanhållen processledning. Vidare finns ett underskott på strukturerade, tvärprofessionella mötesformer. Närvaroarbetet är i hög utsträckning personberoende i stället för strukturunderstött vilket bidrar till bristande kvalitet och likvärdighet. I tillägg hämmas arbetet av otydlig ansvarsfördelning mellan rektorer, socialpedagoger och mentorer.

Undersökningen av skolpersonalens psykosociala arbetsmiljö bekräftar och förstärker centrala fynd från fokusgruppssamtalen. Enligt resultaten i COPSQ-III-mätningen avviker kommunens skolor från genomsnittet i tre delområden både jämfört med svensk arbetsmarknad i stort och inom utbildningssektorn specifikt. Resultaten indikerar att arbetstempot är högre, kvaliteten i arbetet är lägre och stressnivåerna är högre för skolpersonalen i Kramfors jämfört med ovan nämnda referensvärden. Detta stärker bilden av att personalen på Gudmundråskolan, Bolltaskolan och Högakustensskolan dagligen hanterar höga krav med bristande tillgång till resurser. Enligt underlaget i denna kartläggning leder detta till en negativ inverkan både på arbetsmiljön och på kvaliteten i närvaroarbetet.

Vad kan vi lära av elever och vårdnadshavare?

Familjernas berättelser stärker ovan nämnda framgångsfaktorer och utmaningar i kommunens närvaroarbeta. Underlaget visar att eleverna och vårdnadshavarna överlag upplever skolans personal som starka i relationsarbetet. Detta uppskattas och underlättar samarbetet mellan hem och skola. I underlaget framkommer goda exempel där en bra dialog etablerats från start, med regelbundna möten och hög grad av följsamhet till den gemensamma planeringen.

Samtidigt framträder en bild av att familjerna uppfattar skolan som en otydlig, otillräcklig och opålitlig part i utförandet av det praktiska närvaroarbetet. Familjerna vittnar om att de involveras för lite och för sent. Det framkommer en tydlig frustration över bristande delaktighet och låg efterlevnad av det som skolan utlovat. De efterfrågar ett mer proaktivt och sammanhållet närvaroarbeta präglad av en hög grad av samarbete. Få elever och vårdnadshavare känner till kommunens närvarorutin och de har sällan uppfattningen att kartläggning, planering eller handlingsplan initierats.

Vad saknas?

På förvaltningsnivå saknas resursmässiga förutsättningar att erbjuda den styrning, det stöd och den uppföljning av närvaroarbeta som efterfrågas ute på skolenheterna. För att främja närvaro krävs ett systematiskt kvalitetsarbete som med framgång hela tiden

utvecklar de pedagogiska-, psykosociala- och fysiska lärmiljöer som eleverna befinner sig i. För att förebygga frånvaro krävs välfungerande forum och metoder för tidig upptäckt och koordinering av tidiga insatser. Både i det närvarofrämjande och frånvaroförbyggande arbetet saknas idag ett kommunövergripande genomslag.

Vidare pekar rektorer, socialpedagoger, elevhälsopersonal och lärare på att ansvarsfördelningen i det åtgärdande närvaroarbetet är otydlig, vilket gör att många uppgifter faller mellan stolarna. Både rektorer, socialpedagoger och mentorer, som alla förväntas spela nyckelroller i närvaroarbetet, saknar i sina respektive uppdrag tydliga ramar, tydlig styrning och tillräcklig tidstilldelning avseende närvaroarbetet. Avsaknaden av strukturerade forum för samarbete mellan lärarkollegium, elevhälsa och skolledning försvårar efterlevnaden av närvarorutinen och hämmar kvaliteten i närvaroarbetet.

Vidare finns ett övergripande underskott på forskningsbaserad kunskap om problematisk skolfrånvaro. Personalen efterfrågar fortbildning kring vanliga orsaker och riskfaktorer, tidiga tecken, effektiva kartläggnings- och analysmetoder samt kring verksamma insatser på främjande-, förebyggande- och åtgärdande nivå. Vidare efterfrågar personalen fortbildning som ökar färdigheter inom systematiskt kvalitetsarbete, processledning, kartläggning, analys och samtalsmetodik.

Summering

Sammanfattningsvis är det samlade intrycket av läget i Kramfors närvaroarbete att alla parter vill åstadkomma samma sak: ett närvaroarbete präglad av ökad kvalitet och bättre utfall. En framträdande styrka i Kramfors kommun är att det finns en tydlig vilja att lära på samtliga nivåer i organisationen. Personalens starka engagemang i elevgruppen utgör skolorganisationens viktigaste resurs. Samtidigt finns det en rad utmaningar som i hög utsträckning försvårar kommunens arbete med att öka elevernas skolnärvaro. Nedan listas det som bedöms ha störst negativ påverkan på närvaroarbetets kvalitet:

- Bristande samordning av närvaroarbetet både centralt på förvaltningen, lokalt på skolenheterna och i de konkreta frånvaroärendena
- Otydlig ansvars- och mandatfördelning i det praktiska utförandet av närvaroarbetet
- Bristande kunskaper om skolfrånvaro (tidiga tecken, riskfaktorer, kartläggning- och analysmetoder) samt färdigheter i exempelvis samtalsmetodik
- Otillräcklig uppföljning av närvaroarbetet centralt på förvaltningen, lokalt på skolenheterna och i de konkreta frånvaroärendena
- Brister i att göra elever och vårdnadshavare delaktiga i närvaroarbetet samt att leverera i handling det som utlovas i möten

Nästa steg

Det kan vara frestande att kasta sig in i ett förändringsarbete så snart man mottagit en rapport av det här slaget. Drivkraften är ofta att snabbt hitta lösningar för att se förbättrade resultat. Vi på Akademi Magelungen rekommenderar dock att utvecklingsarbetet i Kramfors inleds med en grundlig bearbetning av- och gemensam diskussion om kartläggningsfynden. Först när alla berörda är överens om vad som hämmar närvaroarbetets kvalitet och utfall blir det möjligt att med större precision avgöra vad som bör göras för att förbättra situationen.

Även om vi, baserat på forskning och beprövad erfarenhet, har en rad hypoteser om vad som skulle kunna vara hjälpsamt i Kramfors, är det ni som känner er egen organisation bäst. Skolpersonalens delaktighet, kunskap och lokalkännedom är helt avgörande för att hitta rätt åtgärder – därför behöver detta prägla den fortsatta planeringen. Detsamma gäller elevernas perspektiv och behov, som enligt vår uppfattning bör vara både startpunkt och ledstjärna i utvecklingen av närvaroarbetet.

Under vårterminen kommer Akademi Magelungen att stödja skolorganisationen i Kramfors i förberedelserna inför förändringsarbetet. Vår ambition är att både planeringen och sedan även åtgärderna har sin utgångspunkt i:

- Aktuell forskning och beprövad erfarenhet
- Fynden från den aktuella kartläggningen
- Ett salutogent förhållningssätt med fokus på att identifiera och skala upp det som fungerar
- Hög personaldelaktighet från start
- Hög grad av lokal anpassning
- Elevernas behov och perspektiv

Som ett första steg i det här arbetet presenterar vi rapporten muntligt och leder en strukturerad diskussion om kartläggningsfynden på plats i Kramfors den 6 februari 2025. Därefter står vi till förfogande för att möta skolorganisationens behov och önskemål den 27 februari, 27 mars och 11 april. Innehållet i dessa träffar planerar vi tillsammans. Efter aprilträffen avslutas den aktuella kartläggningsinsatsen från vår sida.

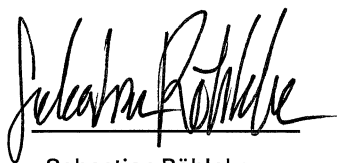
Slutord

Att låta sig granskas i sömmarna kräver stort mod och hög grad av professionalism av en organisation, och vi på Akademi Magelungen hyser stor respekt för hur ni tagit er an detta arbete. Ni visar ett tydligt ägande av frånvarofrågan vilket både imponerar och skapar tillförsikt. Den som tar ansvar kan påverka – och i Kramfors är förändring möjlig just till följd av ert stora ansvarstagande som kommun.

Vi har mycket stor tilltro till er förmåga att öka elevernas skolnärvaro framöver. Ni kommer att kunna hitta former som förenklar närvaroarbetets utförande och förbättrar dess utfall. Ni kommer också att hitta sätt att göra lärmiljöerna ännu mer tillgängliga så att fler elever ges möjlighet att trivas och lyckas i kommunens skolor. Ert engagemang för elevernas bästa, liksom er förmåga att skapa goda relationer sticker verkligen ut i källmaterialet och kommer göra den kommande förändringsresan enklare för alla inblandade.

Slutligen vill vi rikta ett varmt tack till alla er i personalen som bidragit med ert kunnande, er kreativitet och välvilja. Och stort tack till de elever och vårdnadshavare som så generöst delat med sig av sina berättelser – er input är ovärderlig och har gett Kramfors kommun riktning i det fortsatta utvecklingsarbetet.

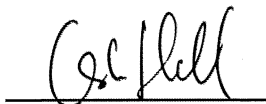
Stockholm den 17 januari 2025



Sebastian Röhlcke
Leg psykolog
Akademi Magelungen



Ia Sundberg Lax
Sakkunnig expert
Akademi Magelungen



Oskar Hill
Utbildningsansvarig
Akademi Magelungen



AKADEMI
MAGELUNGEN

Magelungen Utveckling är ett medarbetarägt företag som bildades 1993. Vi arbetar med att bidra till samhällsnytta och innovationskraft genom ett brett utbud av kostnadseffektiva insatser och tjänster. Våra insatser inom skola och behandling präglas av samverkan, kompetens och engagemang. Vår unika företagsform är en garant för god kvalitet och långsiktighet.

www.magelungen.com