

**Tjänsteskrivelse**  
Barn- och  
utbildningsförvaltningen

**Handläggare**  
Ann-Christin  
Isaksson

**Datum**  
2024-08-28

**Diarienummer**  
BUN/2023:204

## **Delårsrapport 2024 barn- och utbildningsnämnden**

### **Förslag till beslut**

Barn- och utbildningsnämnden beslutar:

Godkänna upprättad delårsrapport.

### **Ärendet**

Rapporten består av uppföljning av aktiviteter ur nämndens verksamhetsplan för 2024 samt en ekonomisk delårsrapport med helårsprognos

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse  
Delårsrapport

### **Protokollsutdrag till:**

Kommunstyrelsen  
Linda Näslund  
Sadeta Curan

Expedieras digitalt.

Barn- och utbildningsförvaltningen

Ann-Christin Isaksson  
Skolchef



# Delårsrapport 2024

Barn- och utbildningsnämnden, Timrå kommun

## Innehållsförteckning

Nämndens ansvars- och verksamhetsområden .....	3
Bidrag till mål och uppdrag .....	4
Målbild: Trygghet, delaktighet och livslångt lärande .....	4
Inriktningsmål 1: Jämlika livsvillkor med goda möjligheter att påverka sitt eget liv och samhällslivet .....	5
Främja närvaro motverka frånvaro .....	5
Jämställdhet och genus.....	5
Elevers inflytande och delaktighet .....	
Kulturskolan .....	
Inriktningsmål 2: Växande kunskaper och färdigheter genom hela livet .....	7
Matematiksatsning TRR.....	7
Läs- och skrivkunskaper hos de yngre eleverna .....	
Uppdrag: Likvärdig utbildning för möjlighet till bra livsvillkor .....	9
Uppdrag: Tidig upptäckt och tidiga åtgärder för barn, unga och unga vuxna med ökad risk för ohälsa, otrygghet och socioekonomisk problematik.....	10
Uppdrag: Det goda åldrandet samt god och nära vård .....	10
Målbild: Tillväxt, sysselsättning och arbete .....	12
Inriktningsmål 3: Stärkt entreprenörskap för växande näringsliv.....	12
Ung företagsamhet .....	12
Inriktningsmål 4: Fler i arbete.....	13
Kompetenskompassen - Stärka valkompetensen för alla elever.	
Uppdrag: Fortsatt främja ett växande Timrå .....	14
Målbild: Livskvalitet och attraktiva livsmiljöer .....	15
Inriktningsmål 5: Goda förutsättningar för ett ekologiskt hållbart liv .....	15
Inriktningsmål 6: En trygg och attraktiv plats för alla.....	16
Främja trygghet och studiero .....	16
Arbete mot kränkande behandling.....	16
Uppdrag: Attraktiv boendekommun .....	17
Engagerade och ansvarstagande chefer och medarbetare .....	18
Uppdrag: Fortsätta utveckla kommunen enligt styrmodellen .....	18
Ekonomi.....	20

Uppföljning av privata utförare .....	24
Strategier för måluppfyllelse.....	26

## Nämndens ansvars- och verksamhetsområden

Nämndens ordförande: Lisbeth Eklund

Förvaltningschef: Ann-Christin Isaksson

Barn- och utbildningsnämnden ansvarar för skolverksamheterna i kommunen. Den består av förskola, annan pedagogisk verksamhet, förskoleklass, fritidshem, grundskola, anpassad grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning. Timrå kommun har ingen egen anpassad gymnasieskola, de eleverna hänvisas till närliggande kommuner där barn- och utbildningsnämnden bekostar deras utbildning. Nämnden ansvarar även för kostverksamhet och kulturskolans verksamhet. Kulturskolan är från 21 augusti 2024 flyttat till Kultur- och teknikämnenans ansvarsområde.

### Nämndens verksamhetsidé:

Barn och utbildningsnämndens uppdrag är att ge enheterna förutsättningar att stödja barnens och elevernas utveckling till ett gott och självständigt liv, vi gör det genom kvalitet i omsorg, utbildning och kultur.

Vi ger även vår kostverksamhet förutsättningar att ge kommunens barn och socialnämndens brukare en näringsriktig och hälsosam kost.

### Detta innebär att Barn- och utbildningsnämnden:

- Främjar alla barn och elevers utveckling och lärande samt främjar en livslång lust att lära, i en trygg miljö.
- Utbildningen främjar de mänskliga rättigheterna, grundläggande värderingar och bidrar till en positiv samhällsutveckling.
- Utbildningen och omsorgen är likvärdig med hänsyn till barn och elevers olika behov.
- Kulturskolans verksamhet erbjuder aktiviteter som bidrar till personlig utveckling, stärkt självkänsla och kulturella färdigheter.
- Kostverksamheten producerar och serverar näringsriktig kost som främjar hälsa och välmående. Maten serveras i en trivsamt miljö, är aptitlig och hållbart producerad.

## Bidrag till mål och uppdrag

Barn- och utbildningsnämndens mål är att ge alla barn och elever en bra start i livet. Alla 19-åringar ska lämna skolan som självständiga, trygga och kunskapsfyllda individer. För att nå dit behöver vi fortsätta arbetet med en välkött skola så att alla elever når kunskapsmålen.

Genom att fortsätta det framgångsrika arbetet inom skolan stärks Timrå kommuns attraktivitet och fler väljer skolor i Timrå kommun.

Barn- och utbildningsnämnden är ålagda att bedriva ett systematiskt kvalitetsarbete i syfte att säkerställa att man uppfyller de nationella målen för utbildningen. Kravet innebär att huvudman, förskole- och skolenheter systematiskt och kontinuerligt ska följa upp verksamheten, analysera resultaten i förhållande till de nationella målen och utifrån det planera och utveckla utbildningen.

Barn- och utbildningsnämnden svarar upp till kommunfullmäktiges målbilder genom denna rapport. Utifrån det systematiska kvalitetsarbetet beslutar nämnden om ett antal fokusområden som presenteras under respektive målbild.

### Målbild: Trygghet, delaktighet och livslångt lärande



Att man känner sig trygg, både i skolan och i hemmet är en viktig del för att skapa jämlika livsvillkor. Att arbeta för ett tryggt och jämställt samhälle som främjar alla människors lika värde, ger både förutsättningar för att motverka våld och förtryck och möjlighet för barn och elever att påverka sitt liv och sin skolgång oberoende kön, etnicitet, funktionalitet, ålder, socioekonomi och andra maktordningar.

Barn- och utbildningsnämnden fokusområden utifrån det systematiska kvalitetsarbetet för målbilden är;

- Utveckla arbetet med jämställdhet och genus i förskolan
- Främja närvaro – Motverka frånvaro
- Öka läs- och skrivkunskaper
- Öka behörigheten till gymnasiet



## Inriktningsmål 1: Jämlika livsvillkor med goda möjligheter att påverka sitt eget liv och samhällslivet



### **Jämställdhet och genus**

Alla barn som ingår i kommunens förskoleverksamheter ska mötas av en verksamhet och av pedagoger som utmanar och inspirerar barnen att bredda sina förmågor och intressen på ett sätt som går utöver könsstereotypa föreställningar, uttryck och val.

Barn- och utbildningsnämnden kommer att bidra till Kommunfullmäktiges mål genom att

- genomföra riktade utbildningsinsatser i förskolan för att alla som arbetar i förskolan ska förstå och agera utifrån uppdraget med jämställdhet i förskolan.

### **Effekt:**

Under sista året har förskolan genomfört utbildningsinsatser kring jämställdhet och genus till förskolepersonal för att säkerställa att den dagliga verksamheten genomförs med ett jämställdhetsperspektiv.

Både rektorer och personal har under projektets gång på sina utvecklingsdagar studerat och reflekterat över sitt agerande och bemötande med stöd av forskare från Mittuniversitetet. Pilotförskolorna har även fått utbildning, haft dialoger kring ämnet, studerat litteratur och utifrån aktionsforskning granskat sitt egna agerande med stöd från MIUN och Länsstyrelsen som är sakkunnig i frågan.

Pilotförskolorna berättar om en process som varit både spännande och utmanande. Framförallt har det varit en utmaning att våga titta på sitt eget agerande och reflektera över det tillsammans med sina kollegor. De lyfter även hur de sett en positiv utveckling av sig själva i sin yrkesroll utifrån bland annat planering av verksamhet, bemötande av barnen och hur de ändrat rutiner under dagen som de utifrån aktionsforskningen sett funnits förbättringsmöjligheter.

Arbetet fortsätter och under hösten kommer all personal i förskolorna i Timrå få delta i en halvdag där pilotförskolorna kommer att presentera det arbetet som gjorts hittills, de kommer att få delta i en föreläsning av Mia Heikilä om jämställdhet samt delta i workshops för att själva få en möjlighet till reflektion och möjlighet att få mer information om aktionsforskning.

Projektet har fått stort intresse på nationell nivå politiskt och presenterats för både jämställdhetsministern Paulina Brandberg och generaldirektören vid jämställdhetsmyndigheten Lena Ag.

## **Främja närvaro, motverka frånvaro**

Barn- och utbildningsnämnden kommer att bidra till Kommunfullmäktiges mål genom att:

- motverka stor skolfrånvaro genom att systematiskt främja närvaro.
- arbeta för att ha tillgängliga lärmiljöer, göra tidiga insatser, samarbeta med andra myndigheter och individanpassa när och där det behövs.

Ett projekt startade läsåret 22/23 för att främja elevernas skolnärvaro och motverka frånvaro i en utökad samverkan med socialnämnden

### **Effekt:**

Under projektet har ett antal aktiviteter genomförts för att nå projektmålen. Det har bland annat varit att utveckla kartläggningsunderlag för att säkra fångandet av elevens perspektiv, att säkerställa tidig kontakt med elev och vårdnadshavare vid frånvaro, tät kontakt med elever och vårdnadshavare, tydliggöra handledaruppdraget för att säkra att alla gör det som behöver göras samt arbeta för att öka tillgängligheten i skolornas lärmiljö.

Några av de upptäckter som gjorts och lärdomar som dragits är vikten av tidiga insatser, hålla i och hålla ut med ett mindset att eleverna är våra elever även om de inte är på skolan, att aldrig ge upp, att elevens röst behöver fångas, god relationskompetens hos personalen, att skapa och upprätthålla en god allians med vårdnadshavare. Det har även varit avgörande med tillgång till vuxna under hela skoldagen vilket eleverna själva vittnar om.

Rektorerna lyfter skolsockionomens kunskap och erfarenhet av socialtjänstens arbete runt orosanmälningar som värdefulla i dialog med vårdnadshavare. Inga orosanmälningar görs längre på enbart frånvaro, frånvaro kan dock finnas med som en del av en orosanmälan. Rektorerna beskriver att det finns en ökad samsyn gällande rutin för att förmedla oro och det är en ”ofarligare” ingång. Vårdnadshavare upplevs som tryggare och känslan av att socialtjänsten utgör ett hot är lägre. Vidare beskriver rektor på högstadiet en högre kvalitet i samverkan mellan skola och socialtjänst. Känslan är mer ”vi tillsammans” än tidigare då vi tidigare inte pratade riktigt samma språk. Skolsockionomen har bidragit till ett brobyggande mellan skola och socialtjänst. Det finns nu en ökad förståelse för varandras uppdrag vilket är gynnsamt i arbetet med elev och vårdnadshavare.

När vi har analyserat projektet ser vi bland annat:

- Att ett kvalitativt, systematiskt och uthålligt främjande, förebyggande och åtgärdande arbete ökar elevens närvaro
- Värdet av vuxna som finns tillgängliga för eleverna i mellanrummet/rasterna
- Vikten av goda relationer
- Det centrala i att fånga elevens perspektiv

Efter projekttidens slut kan vi se att drygt hälften av de elever som deltagit i projektet har en ökad närvaro. Det har skett en förskjutning åt rätt håll, eleverna har fler sociala kontaktytor då alla elever har brutit sin sociala isolering och har en etablerad kontakt med skolan. Trots ett riktat åtgärdande arbete har vi inte lyckats vända frånvaro till närvaro för alla elever i projektet. Det har varit för kort tid för en total förändring. Även faktorer som ligger utanför skolans uppdrag har haft en påverkan på elevernas närvaro.

Fullständig rapport kommer att redovisas till nämnd

### **Skolsociala team**

Närvaroprojekt som pågått på Ala och Söråkers skola avslutas vid läsårsslut. För Alas del övergår projektet i ett arbete med skolsociala team, vilket även Arenaskolan arbetar med. Skolsociala team är ett sätt för skola och socialtjänst att arbeta tillsammans för att bland annat öka elevers närvaro i skolan. Projektet finansieras genom statsbidrag och kommer att sträcka sig till att börja med fram till 2025.

## **Inriktningsmål 2: Växande kunskaper och färdigheter genom hela livet**



### **Öka läs- och skrivkunskaper**

Barn- och utbildningsnämnden bidrar till Kommunfullmäktiges mål genom att

- stödja enheterna i arbetet att på sikt arbeta fram en strategisk plan över hur vi kan säkerställa att förskolor och skolor i Timrå Kommun har förutsättningar för att våra barn och elever ska öka sina läs- och skrivkunskaper

#### **Effekt:**

Under vårterminen har ett arbete påbörjats för hur vi tillsammans ska öka våra barns och elevers läslust. Förskolan och skolan ska ständigt stärka barnens och elevernas språkutveckling, stimulera intresse för läsning, främja deras läslust och öka läsmotivation vilket vi alla har ett gemensamt ansvar för.

Under vårterminen har rektorerna i förskolan och F-6 träffats och samtalat bland annat kring hur de främjar barnens och elevernas läsintresse, hur lärmiljön inbjuder till läslust hos barn och elever samt hur vårdnadshavarna involveras i barnens läsning. Även personalen på enheterna har samtalat om vilka aktiviteter som främjar läsintresse, läslust, läsinlärning och läsutveckling som ska genomföras för att säkerställa en likvärdighet i kommunen. Underlag från dessa samtal har samlats in som input för det fortsatta arbetet som ska utmynna i en kommungemensam plan för läsfrämjande och läsutveckling som långsiktigt leder till en ökad måluppfyllelse. Planen är tänkt att utgöra en vägledning och bidra till att sprida kunskap och idéer i syfte att inspirera



lärare i våra verksamheter att stödja och stimulera barnens och elevernas läsintresse samt att utveckla deras läsförmåga. Oavsett vilken förskola eller skola barnen och eleverna går på ska de få:

- uppleva glädjen av att läsa tillsammans med andra men även på egen hand
- tillgång till en god läsfrämjande miljö
- utveckla en god fonologisk medvetenhet
- en undervisning av hög kvalitet för att utvecklas till goda läsare
- utveckla sina lässtrategier genom hela sin skolgång

Under höstterminen kommer arbetet med den kommungemensamma planen för läsfrämjande och läsutveckling att fortsätta i ett tillsammansarbete med förskolor, F-6-skolor och skolbibliotekarie. Nästa steg därefter blir att involvera högstadieskolorna, gymnasieskolan och anpassade grundskolan.

### **Ökad behörighet till gymnasiet**

Barn- och utbildningsnämnden bidrar till Kommunfullmäktiges mål genom att

- stödja enheterna i arbetet med att analysera orsaker, utmaningar och behov för att säkerställa en ökad behörighet till gymnasiet.

#### **Effekt:**

Elevhälsan är en framgångsfaktor för att öka måluppfyllelse och deras uppdrag är att stödja elevernas utveckling för att nå utbildningens mål. I det systematiska kvalitetsarbetet har man identifierat ett behov att arbeta mot en mer likvärdig elevhälsa i hela kommunen.

Vi har beviljats medel från Specialpedagogiska skolmyndigheten för ett utvecklingsprojekt där huvudmannen tar ett samordnat grepp kring utveckling av skolornas elevhälsoarbete. Under vårterminen har grundskolans och gymnasiets rektorer tillsammans med sin elevhälsa fått göra en skattning utifrån delar av Skolverkets verktyg Leda och organisera skolutveckling som främjar lärande, utveckling och hälsa. Syftet var att värdera och analysera ett nuläge samt identifiera områden för utveckling. Denna skattning följdes sedan upp genom enskilda samtal med rektorerna. Under vårterminen har vi haft kontakt med rådgivare från Specialpedagogiska skolmyndigheten som kommer att vara ett processtöd för oss i arbetet som kommer att pågå under kommande läsår 24/25 med en eventuell förlängning ytterligare ett läsår. Detta arbete är en del i att öka måluppfyllelsen.

## ***Bibehållen andel som når gymnasieexamen***

Barn- och utbildningsnämnden bidrar till Kommunfullmäktiges mål genom att

- stödja gymnasiet i att kartlägga och analysera orsaker, utmaningar och behov för att säkerställa en bibehållen andel avgångselever som går ut med en gymnasieexamen.
- Timrå gymnasium kommer att delta i ett utvecklingsprogram – UP2. Ett projekt i Sveriges kommuner och regioners regi som syftar till att få fler att fullfölja sin utbildning.

### **Effekt:**

I Timrå har vi sett en positiv trend de senaste 10 åren gällande behörighet till gymnasiet och andelen elever på högskoleförberedande program som gick ut med examen efter tre år var år 2023 83,6% vilket är högre än riket som ligger på 81,9%.

Dock är frånvaron på gymnasiet hög. Under vårterminen 2023 var det 75% av eleverna som hade 10% frånvaro eller mer.

UP2 är en satsning från SKR med syfte att stödja sina medlemmar i arbetet för att fler unga ska fullfölja sin utbildning och i förlängningen nå en gynnsam etablering på arbetsmarknaden.

Under projektets start har gymnasiet genomfört intervjuer med alla elever i årskurs 2 för att få ett nuläge och inblick i deras tankar. De faktorer eleverna ofta lyft i intervjuerna är att de är skoltrötta, att de har låga ambitionsnivåer, att skolan är chill och att schema med långa håltimmar gör att man inte stannar kvar på skolan.

Utifrån det som kommit fram har Timrå Gymnasium sett ett antal utvecklingsområden de kommer att arbeta med kommande läsår.

- Snabbare uppföljning vid frånvaro
- Åtgärdsstrappa, vilket är en tydlig mall för vad skolan gör vid frånvaro
- Prata vikten av närvaro med eleverna
- Bygga goda relationer mellan elever och lärare. Vilken forskning visar är en viktig framgångsfaktor för att bryta frånvaron i skolan.

### **Uppdrag: Likvärdig utbildning för möjlighet till bra livsvillkor**



Barn- och utbildningsnämnden bidrag till Kommunfullmäktiges uppdrag besvaras under inriktningsmål 1 och 2:

- Främja närvaro – Motverka frånvaro
- Utveckla arbetet med jämställdhet och genus i förskolan
- Öka läs- och skrivkunskaper
- Öka behörigheten till gymnasiet
- Bibehålla andelen elever som når gymnasieexamen

## **Profilskola Arenaskolan**

Under hösten 2023 påbörjade rektor på Arenaskolan arbetet med att omvärldsbevaka vilka idrotter som nuvarande och kommande elever är intresserade av för att till hösten 2024 starta upp med idrottsprofil.

Barn- och utbildningsnämnden bidrar till Kommunfullmäktiges uppdrag genom att

- Utveckla Arenaskolan till en profilskola med idrottsinriktning

### **Effekt:**

Arenaskolan har under läsåret byggt upp idrottsprofilen i 2 steg. Spår 1 där alla elever deltar och utövar någon form av idrott. Detta sker i samverkan med föreningar.

Spår 2 är för de elever som vill satsa på sin idrott, och som då får möjlighet till det i samverkan med 15 idrottsföreningar i kommunen. Cirka 160 elever har anmält sig till spår 2 vilket är mycket glädjande. Alla 15 idrotter har fått sökanden.

Just nu har skolan dialog med föreningarna kring antalet elever som sökt respektive idrott och finns inför starten i september. Glädjande är att vi tar emot fler elever till hösten från andra skolor vilket till viss del visar att idrottsprofilen lockar elever till Timrå.

## **Uppdrag: Det goda åldrandet samt god och nära vård**



### **Näringsriktig kost**

Barn- och utbildningsnämnden kommer att bidra till Kommunfullmäktiges uppdrag genom att

- leverera anpassad och näringsriktig kost, vilket kan vara avgörande för en äldre persons hälsa och välbefinnande.

**Effekt:** Vi kan se utifrån de internkontroller som genomförs att de måltider som kostverksamheten levererar följer de normberäkningar som görs. Genom enkäter ser vi även att nöjdheten hos brukarna kring kosten har förbättrats de senaste åren. Då enkäterna för nöjdhet genomförs vartannat år finns inga uppdaterade nyckeltal.

## Nyckeltal

Mått	2021	2022	2023	2024	Trend	Följs upp
Elever i åk 3 som klarat alla delar av nationella proven för ämnesprovet i matematik, kommunala skolor, andel (%)		56	65			Helår
Elever i åk 3 som klarat alla delar av nationella proven för ämnesproven i svenska och svenska som andraspråk, kommunala skolor, andel (%)		57	68			Helår
Elever i åk 6 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen. kommunala skolor, andel (%)	84	73	64	68		Helår
Elever i år 9 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen. kommunala skolor, andel (%)	75	74	76	73		Helår
Elever i år 9 som är behöriga till yrkesprogram. kommunala skolor, andel (%)	83	86	81	83		Helår
Andel avgångselever gymnasiet med gymnasieexamen, nationella program	97	95	89	89		Helår
Antal elever med problematisk skolfrånvaro	15	13	24			Helår
Brukares nöjdhet med maten. Äldreomsorgen. Andel (%) som svarat Mycket bra/ Ganska bra		74	66			Helår

## Målbild: Tillväxt, sysselsättning och arbete



För att vara en stark kommun i en växande region behöver vi säkerställa att vi har goda möjligheter för våra medborgare att komma ut på arbetsmarknaden och att de själva kan vara med och bidra till företagsamheten i kommunen. En fullföljd gymnasieutbildning är en grundläggande skyddsfaktor för att komma vidare i livet genom arbete eller studier.

Vi vill ge barn och elever möjlighet att stärka sin valkompetens samt möjlighet att utveckla sina entreprenöriella kunskaper. För att lyckas med det behövs ett gott samarbete mellan skola, företag och näringsliv.

Barn- och utbildningsnämnden fokusområden utifrån det systematiska kvalitetsarbetet för målbilden är;

- Utveckla arbetet med UF – Ung företagsamhet
- Utveckla arbetet med kompetenskompassen
- Utveckla vuxenutbildningens arbete med yrkesutbildningar.

### Inriktningsmål 3: Stärkt entreprenörskap för växande näringsliv



#### ***Ung företagsamhet***

Entreprenörskap skapar möjligheter för att vara en aktiv samhällsmedborgare. Undervisning i entreprenörskap förbereder eleverna både för arbetsliv och vidare studier. En värdefull kunskap att ha med sig i både arbetslivet och i det privata livet.

Barn- och utbildningsnämnden kommer att bidra till Kommunfullmäktiges uppdrag genom att

- utveckla samarbetet med organisationen Ung företagsamhet.

#### **Effekt:**

I huvudmannaplanen för studie- och yrkesvägledning och praktisk arbetslivsorientering har samarbetet med Ung företagsamhet förtydligats. UF ska användas som ett komplement och ett stöd till rektors arbete med studie- och yrkesvägledning för att stärka elevers kunskaper att se behov, lösa problem och omsätta idéer i handling vilket kan främja företagsamhet i kommunen.

Våren 2024 genomfördes en dag där rektorer med studie- och yrkesvägledare samlades tillsammans med representanter från UF, Kompetenskompassen och Tillväxt Timrå för att sprida kunskap om olika möjligheter att utveckla samarbetet med näringslivet och stärka elevers valkompetens.

Under läsåret har ett antal aktiviteter bedrivits tillsammans med Ung företagsamhet.

På gymnasiet har man under läsåret fått delta i tre olika aktiviteter.

I slutet av mars genomfördes UF-mässan och UF-mästerskapen på Birsta City i Sundsvall. Där flertalet UF-företag från Timrå deltog.

I slutet av oktober genomfördes ”Idénästet” där 8 UF-företag från Timrå fick träffa personer från näringslivet för att pitcha sin idé och produkt/tjänst.

I början av december genomförde man ”Pitch & Sale” på torget i Sundsvall där 7 UF-företag från Timrå medverkade på julmarknaden.

#### **Inriktningsmål 4: Fler i arbete**



Ungdomsarbetslösheten har ökat de senaste åren i kommunen. Att komma ut i arbetslivet är en nyckel för att kunna leva ett gott och självständigt liv. För att komma ut i arbete är en fullföljd utbildning grunden. Utöver det behöver elever kompetens om vilka studier och yrkesval som finns. Det ska också finnas förutsättningar för kompetenshöjning och yrkesväxling i vuxen ålder.

För att nå målet att öka befolkningmängden i kommunen behöver vi inrikta och prioritera fortsatt arbete med att möjliggöra en etablering av en storskalig energiintensiv industri med tusentals arbetstillfällen. För att kunna bemöta de arbetstillfällen man förväntas möjliggöra genom en etablering behövs kompetenssäkring.

Den största delen av arbetskraft som förväntas behövas är personer med utbildning på gymnasienivå. Därför behöver vi säkerställa att vi har en vuxenutbildning som kan bidra till arbetslivets behov av kompetens.

#### **Utveckla vuxenutbildningen**

Barn- och utbildningsnämnden bidrar till Kommunfullmäktiges mål genom att

- utveckla vuxenutbildningens arbete med yrkesutbildningar.

#### **Effekt:**

Ytterligare en rektor till vuxenutbildningens organisation har anställts (finansierat via statsbidrag) med syfte att fördjupa arbetet kring yrkesutbildningar med tillhörande statsbidrag för att i förlängningen eventuellt kunna organisera egna utbildningar med utgångspunkt i Timrås behov – både vad gäller privata näringslivet och offentlig sektor.



Den tillträdde rektorn började sitt uppdrag vintern 2023 och ska arbeta med att utreda möjligheterna att

- köpa yrkesutbildningar direkt av externa leverantörer
- erhålla djupgående kunskaper om yrkesutbildningsområdet, dvs både kring organisation och statsbidragsförfarandet
- öka samarbetet med både kommunala, statliga och privata aktörer kring behov, utbud och samarbeten
- undersöka möjligheter och eventuellt organisera yrkesutbildningar i egen regi

Vuxenutbildningen har anställt 2 yrkeslärare inom vård och omsorg. I januari 2024 startade 20 elever vår första undersköterskeutbildning. I september kommer man att starta ännu en utbildningsomgång (undersköterska, validering). Planen är därefter att under början av 2025 starta en kombinationsutbildning, dvs en utbildning riktad mot nyanlända, där de parallellt med sfi/sva läser vårdkurser.

## Uppdrag: Fortsatt främja ett växande Timrå



### **Etablering**

Barn- och utbildningsnämnden bidrar till Kommunfullmäktiges uppdrag genom att:

- utveckla utbildningar som kommer att gynna etableringen i Torsboda och vårt framtida samhälle.

Förväntad effekt

- trygga framtida kompetensförsörjning.

Vuxenutbildningen i Timrå kommer att ingå i ett primärt samverkansområde tillsammans med alla kommuner i Västernorrland. Detta ger en ökad regional samverkan och innebär ett avsevärt tillskott i form av samordningsvinster inom flera områden, t.ex. gemensamma statsbidragsansökningar, upphandlingar, marknadsföring, uppföljning och utbildningsstarter. Samverkansavtalet beräknas också minska de ekonomiska riskerna som finns för kommuner som bedriver viktiga men dyra yrkesutbildningar där statsmedel inte täcker hela kostnaden.

De lagförändringar som ligger till grund för bildandet av ett samverkansavtal i länet runt yrkesutbildningar innebär även att varje kommun begränsas i sin självbestämmanderätt och att överenskommelser ska träffas runt utbud och dimensionering inom länet. För Timrås räkning kan det innebära minskad flexibilitet för att t.ex. dimensionera vårt lokala utbildningsutbud.

Förhoppningen med samverkansavtalet är att det ska bidra till den framtida kompetensförsörjningen i Timrå kommun och länet.

## Nyckeltal

Mått	2021	2022	2023	2024	Trend	Följs upp
Elever som har sysselsättning 6 mån efter avslutad yrkesutbildning i vuxenutbildningens regi (% *)						Helår
Elever som genomfört yrkesutbildning med godkända betyg % *)						Helår
Arbetslöshet ungdomar (18 – 24 år) Timrå Kommun (%)	15	13,5	11		↗	Helår

\* Nytt nyckeltal där underlag inte är framtagna än

## Målbild: Livskvalitet och attraktiva livsmiljöer



Det ska vara attraktivt att bo och leva i Timrå. Vi ska erbjuda en attraktiv och trygg skolverksamhet där vi kan leva, växa och mötas.

Barn- och utbildningsnämnden fokusområden utifrån det systematiska kvalitetsarbetet för målbilden är:

- Främja trygghet
- Fortsatt utveckling ett välskött skolsystem inklusive det systematiska kvalitetsarbetet med fokus på enheternas arbete.

## Inriktningsmål 5: Goda förutsättningar för ett ekologiskt hållbart liv

Vår kostverksamhet lagar mat varje dag till kommunens förskolor, skolor, gymnasium, äldreomsorg och hemtjänst. Kostverksamheten lagar näringsriktig mat från grunden med god kvalitet.

### Hållbar kostproduktion

Barn- och utbildningsnämnden bidrar till Kommunfullmäktiges mål genom att

- utifrån avfallsplan utveckla arbetet med att minska matsvinn, i ett första läge vid centralköket.

Förväntad effekt:

- minska matsvinnet.

Augusti 2023 började Arenaskolan att mäta matsvinnet. Man såg i början en minskning av matsvinnet men har nu sett att det tenderar till att öka igen. Kostverksamheten fortsätter arbeta tillsammans med Arenaskolan för att nå lägre nivåer av matsvinn.

Arbetet med matsvinnet har inte utvärderats under våren då en ny kostchef rekryterats och denne kommer att påbörja sin anställning under hösten.

Med matsvinn menar man mat som slängs men som hade kunnat ätas om den hante-rats på annat sätt.

## **Inriktningsmål 6: En trygg och attraktiv plats för alla**



### ***Främja trygghet***

Utifrån att säkerhetsläget har blivit sämre i vårt närområde är det än mer angeläget för förskolor och skolor att ha en plan för hur verksamheten ska fungera om en kris-situation uppstår eller om regeringen beslutar om höjd beredskap, eller i värsta fall, om Sverige skulle hamna i en krigssituation.

Förskola och skola är samhällsviktiga verksamheter och det är viktigt för barn och elever att verksamheten så långt som det är möjligt fungerar även i en situation där exempelvis möjligheten att kommunicera är starkt begränsad eller där matleveranser-na uteblir.

För att kunna bidra till målet behöver Barn-och utbildningsnämnden verksamhets-stöd i de frågor som rör krishantering, så som till exempel el-och vattenbortfall.

Barn- och utbildningsnämnden bidrar till Kommunfullmäktiges mål genom att

- främja trygghet

Förväntad effekt

- Alla barn och elever känner sig trygga i Timrå kommuns skolor och försko-lor.

Under hösten 2023 med fortsatt in i 2024 arbetar förvaltningen med att ta fram kon-tinuitetsplaner tillsammans med verksamheterna. Kostverksamheten har påbörjat arbetet och under hösten 2024 kommer förskolor/skolor med stöd från verksam-hetsutvecklare och intendent påbörja sina kontinuitetsplaner. Under våren har även arbetet med att revidera förvaltningsledningens krishanteringsplan påbörjats och be-räknas vara klart hösten 2024.

För att kunna bidra till målet behöver Barn-och utbildningsnämnden verksamhets-stöd i de frågor som rör krishantering, så som till exempel el-och vattenbortfall och pågående dödligt våld.

## Uppdrag: Attraktiv boendekommun



En attraktiv kommun har attraktiva förskolor och skolor som är trygga och håller god kvalitet.

Barn- och utbildningsnämnds långsiktiga arbete med välskötthet skapar förutsättningar för att fortsätta förbättra och höja kvaliteten på våra verksamheter, våra lokaler och vår utemiljö. Genom att analysera, reflektera och lära av uppföljningens resultat kan vi tillsammans skapa förutsättningar så att varje enhet kan möta de behov som våra medborgare har.

### ***Ett välskött skolsystem***

Barn- och utbildningsnämnden bidrar till Kommunfullmäktiges uppdrag genom att

- fortsätta arbeta med att utveckla ett välskött skolsystem inklusive ett väl fungerande systematiskt kvalitetsarbete på både huvudmanna- och enhetsnivå.
- fortsätta med marknadsföringsinsatser som synliggör våra kvalitativt bra och trygga verksamheter.

### **Effekt:**

Under våren har både förvaltningsledning och rektorer på Barn- och utbildningsförvaltningen deltagit i interna ledningsdagar där dialog och erfarenhetsutbyte kring välskötthet har varit fokus. Syftet med dagarna är att fylla på kunskap om systemteori och välskötthet och få möjlighet till reflektion om vad som ger störst värde för våra barn och elever och hur vi förverkligar vår verksamhetsidé.

På grund av besparingskrav under 23/24 har barn- och utbildningsförvaltningens kommunikatör inte ersatts under dennes föräldraledighet. Ett resultat av detta har blivit att planerade marknadsföringsinsatser inte kunnat genomföras.

## Nyckeltal

Mått	2021	2022	2023	2024	Trend	Följs upp
Matsvinn Arenaskolan. Gram per dag och elev			50			Helår
Elever i förskoleklass. Jag känner sig trygg i skolan. Andel i % som svarat Ja (Borttaget i regionens hälsosamtal)	92	94	95		→	Helår
Elever i Åk 4. Jag känner mig trygg i skolan. Andel i % som svarat Ja	96	93	82		↘	Helår
Elever i Åk 4. Känner du dig trygg i skolan. Andel i % som svarat Alltid & Ofta*				84		Helår
Elever i Åk 7. Jag känner mig trygg i skolan. Andel i % som svarat Ja	84	83	80		↘	Helår
Elever i Åk 7. Känner du dig trygg i skolan. Andel i % som svarat Alltid & Ofta*				84		Helår
Elever i Åk 1 Gy. Jag känner mig trygg i skolan. Andel i % som svarat Ja	89	97	95		→	Helår
Elever i Åk 1 Gy. Känner du dig trygg i skolan. Andel i % som svarat Alltid & Ofta*				99		Helår

\*Ändrad data i regionens hälsosamtal

## Engagerade och ansvarstagande chefer och medarbetare

Barn- och utbildningsnämnden arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare med arbetsplatser som hjälper till att driva samhällets utveckling framåt. Elever som når målen i skolan och går ut högstadiet, gymnasieskolan eller vuxenutbildningen som trygga demokratiska samhällsmedborgare med godkända betyg har förutsättningar att få ett självständigt vuxenliv.

I resultat från tidigare medarbetarenkäter och pulsmätningar ser man att medarbetar-engagemang (HME) inom förvaltningen ligger på en relativt hög nivå. Under 2023 har inga nya mätningar genomförts.

### Uppdrag: Fortsätta utveckla kommunen enligt styrmodellen



Engagerade medarbetare med tydlig positionsbeskrivning och tillhörighet till ett team där man tillsammans arbetar för barnens och elevernas bästa ger oss förutsättningar att vara en attraktiv arbetsgivare. Vilket resulterar i en god kvalitet ute i våra verksamheter.

Barn- och utbildningsnämnden bidrar till Kommunfullmäktiges uppdrag genom att

- ge ledare möjlighet till reflektion, kollegialt lärande och utveckling genom den gemensamma ledarskapsatsningen kommunen genomför utifrån styrmodellen.
- under förvaltningens ledningskonferenser fortsätta det systematiska kvalitetsarbetet med välskötthet tillsammans med rektorer och enhetschefer.
- framarbeta en plattform för kostverksamheten.
- fortsätta utveckla det systematiska kvalitetsarbetet både på huvudmannanivå samt enhetsnivå.

**Effekt:**

Under våren har förvaltningsledningen arbetat för att skapa nya forum för dialog tillsammans med rektorerna. Syftet med förändringarna har varit att skapa tillfällen för reflektion och erfarenhetsutbyten mellan både rektorer inom samma skolform och mellan skolformer. Agendan under dessa möten ska utgå från de resultat och analyser vi sett i det systematiska kvalitetsarbetet, alltid med barn och elevers bästa i fokus.

Under året har kostverksamheten framarbetat en plattform för ledning och styrning, Genom en plattform kan verksamhetens uppdrag tydliggöras och den är ett viktigt stöd för verksamhetschef i ledning och styrning. Det har även skapat en känsla av värde och sammanhang vilket vi hoppas ska återspeglas i deras arbete i mötet med deras målgrupper.

**Nyckeltal**

Mått	2021	2022	2023	2024	Trend	Följs upp
Medarbetarengagemang (HME) BoU – Ledarskapsindex	79,1	79,2	83,8			Helår
Medarbetarengagemang (HME) BoU – Motivationsindex	80,7	81,6	82,4			Helår
Medarbetarengagemang (HME) BoU – Styrningsindex	83,7	84,4	85,5			Helår
Medarbetarengagemang (HME) BoU – Totalindex	81,2	81,7	83,9			Helår
Sjukfrånvaro kommunalt anställda BoU, (%)	6,23	7,55	7,80			Helår



## Ekonomi

### Sammanfattning

Barn- och utbildningsförvaltningen har ett negativt resultat på 2 525 tkr för perioden januari-augusti. Underskottet beror till största del på högre livsmedelskostnader som centralköket har fått i produktionen av måltider till kommunens förskolebarn, skolelever och äldre medborgare jämfört med budget. Det beror på att marknadens prisnivå på livsmedel har ökat. Underskottet kan även förklaras av ökade volymer i verksamheten förskola samt ökade kostnader av särskilt stöd till barn främst i förskolan men även i grundskolan.

På helår beräknas ett underskott på 5 532 tkr, vilket främst beror på de ökade produktionskostnaderna för centralköket i samband med tillagning av skolmåltider och måltider till äldreomsorgen. En annan betydande orsak till underskottet är förskolans behov av resurser till barn i behov av extra stöd samt en mindre volymökning i förskolan totalt på helår. En ytterligare orsak till resultatet är ökade lokalkostnader för Timrå gymnasieskola. Skolan har under hösten utökat lokalytan med paviljonger på grund av ökat elevantal samt utökning i undervisningstimmar enligt ny läroplan. Underskottet möts upp med några verksamheters överskott som främst beror på inköpsrestriktioner samt minskat budgetbehov.

### Driftsredovisning med prognos

Resultaträkning jan-aug (tkr)	Budget period	Utfall period	Avvikelse period	Budget helår	Årsprognos	Årsprognos bud-getavvikelse
<b>BARN- OCH UTBILD- NINGSNÄMNDEN</b>						
INTÄKTER	69 131	72 541	3 411	106 550	113 902	7 352
KOSTNADER (-)	-397 159	-403 094	-5 936	-621 161	-634 045	-12 884
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-328 028</b>	<b>-330 553</b>	<b>-2 525</b>	<b>-514 611</b>	<b>-520 142</b>	<b>-5 532</b>

Resultat per verksamhet jan-aug (tkr)	Budget period	Utfall period	Avvikelse period	Budget helår	Årsprognos	Årsprognos bud-getavvikelse
<b>Nämndsverksamhet</b>						
INTÄKTER	0	0	0	0	0	0
KOSTNADER (-)	-631	-483	148	-947	-897	50

<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-631</b>	<b>-483</b>	<b>148</b>	<b>-947</b>	<b>-932</b>	<b>50</b>
<b>Offentlig verksamhet</b>						
INTÄKTER	0	0	0	0	0	0
KOSTNADER (-)	-658	-644	13	-986	-936	50
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-658</b>	<b>-644</b>	<b>13</b>	<b>-986</b>	<b>-936</b>	<b>50</b>
<b>Kulturskola</b>						
INTÄKTER	112	256	144	112	255	143
KOSTNADER (-)	-3 167	-3 288	-122	-3 167	-3 281	-114
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-3 055</b>	<b>-3 032</b>	<b>22</b>	<b>-3 055</b>	<b>-3 026</b>	<b>29</b>
<b>Förskoleverksamhet</b>						
INTÄKTER	10 801	12 624	1 823	16 044	17 644	1 600
KOSTNADER (-)	-83 003	-89 254	-6 250	-124 669	-130 269	-5 600
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-72 203</b>	<b>-76 630</b>	<b>-4 427</b>	<b>-108 625</b>	<b>-112 625</b>	<b>-4 000</b>
<b>Fritidshem</b>						
INTÄKTER	4 547	4 763	216	6 902	8 602	1 700
KOSTNADER (-)	-21 849	-20 470	1 379	-32 762	-31 562	1 200
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-17 302</b>	<b>-15 707</b>	<b>1 595</b>	<b>-25 860</b>	<b>-22 960</b>	<b>2 900</b>
<b>Förskoleklass</b>						
INTÄKTER	647	1 267	619	971	1 771	800
KOSTNADER (-)	-12 050	-12 296	-246	-18 225	-19 025	-800
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-11 402</b>	<b>-11 029</b>	<b>373</b>	<b>-17 254</b>	<b>-17 254</b>	<b>0</b>
<b>Grundskoleutbildning</b>						
INTÄKTER	13 385	14 943	1 558	20 078	21 678	1 600
KOSTNADER (-)	-157 573	-159 968	-2 395	-237 586	-241 886	-4 300
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-144 188</b>	<b>-145 026</b>	<b>-838</b>	<b>-217 508</b>	<b>-220 208</b>	<b>-2 700</b>
<b>Anpassad grundskola</b>						
INTÄKTER	276	327	51	416	416	0
KOSTNADER (-)	-10 394	-10 353	41	-15 375	-15 776	-400
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-10 118</b>	<b>-10 026</b>	<b>92</b>	<b>-14 960</b>	<b>-15 360</b>	<b>-400</b>

<b>Gymnasieutbildning</b>						
INTÄKTER	10 029	10 314	285	15 043	16 943	1 900
KOSTNADER (-)	-67 495	-68 098	-603	-101 049	-103 449	-2 400
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-57 466</b>	<b>-57 784</b>	<b>-318</b>	<b>-86 006</b>	<b>-86 506</b>	<b>-500</b>
<b>Anpassad gymnasieskola</b>						
INTÄKTER	0	0	0	0	0	0
KOSTNADER (-)	-3 321	-2 984	337	-5 892	-5 192	700
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-3 321</b>	<b>-2 984</b>	<b>337</b>	<b>-5 892</b>	<b>-5 192</b>	<b>700</b>
<b>Grundläggande vuxenutbildning</b>						
INTÄKTER	9	17	8	14	14	0
KOSTNADER (-)	-2 979	-2 816	164	-4 467	-4 367	100
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-2 970</b>	<b>-2 799</b>	<b>171</b>	<b>-4 453</b>	<b>-4 353</b>	<b>100</b>
<b>Gymnasievux</b>						
INTÄKTER	5 080	3 795	-1 285	7 620	5 820	-1 800
KOSTNADER (-)	-9 813	-8 091	1 722	-14 712	-12 612	2 100
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-4 733</b>	<b>-4 296</b>	<b>437</b>	<b>-7 092</b>	<b>-6 792</b>	<b>300</b>
<b>Lärvux</b>						
INTÄKTER	0	0	0	0	0	0
KOSTNADER (-)	-745	-691	55	-1 117	-1 067	50
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-745</b>	<b>-691</b>	<b>55</b>	<b>-1 117</b>	<b>-1 067</b>	<b>50</b>
<b>SFI, Svenska för Invandrare</b>						
INTÄKTER	1 004	745	-260	1 506	1 346	-160
KOSTNADER (-)	-5 314	-5 110	203	-7 967	-7 867	100
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-4 310</b>	<b>-4 366</b>	<b>-56</b>	<b>-6 461</b>	<b>-6 521</b>	<b>-60</b>
<b>Stab Barn och utbildning</b>						
INTÄKTER	0	0	0	0	0	0
KOSTNADER (-)	9 364	11 421	2 057	-10 179	-9 479	700
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>9 364</b>	<b>11 422</b>	<b>2 058</b>	<b>-10 179</b>	<b>-9 479</b>	<b>700</b>

<b>IT Barn och utbildning</b>						
INTÄKTER	973	1 020	47	1 460	1 530	70
KOSTNADER (-)	-3 784	-3 967	-182	-5 676	-5 746	-70
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-2 811</b>	<b>-2 947</b>	<b>-136</b>	<b>-4 216</b>	<b>-4 216</b>	<b>0</b>
<b>Kostverksamhet</b>						
INTÄKTER	22 266	22 470	203	36 384	37 884	1 500
KOSTNADER (-)	-23 746	-26 003	-2 257	-36 384	-40 634	-4 250
<b>NETTOKOSTNADER (-)</b>	<b>-1 480</b>	<b>-3 533</b>	<b>-2 053</b>	<b>0</b>	<b>-2 750</b>	<b>-2 750</b>

**Förskolan** har en negativ avvikelse på 4 427 tkr för perioden. Det beror på högre personalkostnader i jämförelse med periodbudget. Förskolan har under våren haft många barn inskrivna i verksamheten. I jämförelse med helårsbudget är det ca 45 st fler än budget. Det innebär att det varit en högre bemanning av personal än budgeterat. De ökade personalkostnaderna beror också på resurser till barn i behov av extra stöd. Underskottet kan också förklaras genom ökade kostnader för måltider på grund av ökade volymer samt en högre prisnivå på externa inköp. Underskottet minskas något då barnomsorgs- och statsbidragsintäkterna är högre än budget. Prognostiserat resultat på helår för förskolan är ett underskott på 4 200 tkr, vilket till största del kan förklaras av en mindre volymökning på helår samt extra resurser till barn i behov av extra stöd. **Fritidshem** har ett överskott på 1 595 tkr som beror på lägre personalkostnader. På helår beräknas ett överskott på 2 900 tkr. Verksamheten **förskoleklass** redovisar högre interkommunala ersättningar/intäkter och lägre inköpskostnader än budget vilket ger ett positivt resultat på 373 tkr för perioden. På helår beräknas resultatet bli 0 tkr. **Grundskolan** redovisar ett underskott på 838 tkr. Orsaken till utfallet är ökade interkommunala ersättningar, barn- i behov av särskilt stöd samt ökade volymer av inköp av skolmåltider för perioden. I periodens ekonomiska utfall finns det också ökade intäkter i form av statsbidrag och interkommunala ersättningar som bidrar till minskning av underskottet. Prognostiserat resultat på helår är ett underskott på 2 700 tkr. **Anpassad grundskola** har ett mindre överskott på 92 tkr. På helår beräknas ett underskott på 400 tkr på grund av ökat behov av resurser i egen regi under hösten. **Gymnasieskolan** har ett negativt resultat på 318 tkr för perioden januari-augusti. På helår beräknas ett underskott på 500 tkr, vilket beror delvis på ökade personalkostnader på grund av förändrad läroplan samt ökat behov av resurser inom olika program. Volymökningen på Timrå gymnasieskola gör även att lokalkostnaderna ökar under hösten på grund av tillkommande lokalytor i form av paviljonger. **Anpassad gymnasieskola** redovisar ett överskott på 337 tkr som beror på 1 elev mindre än budgeterat under våren samt lägre skolskjutskostnader. Prognos helår är ett överskott på 700 tkr. **Vuxenutbildningens** fyra verksamheter har tillsammans ett överskott på 607 tkr vilket kan förklaras av lägre personalkostnader på grund av

sjukskriving under perioden samt periodisering av kostnader och intäkter. På helår beräknas vuxenutbildningen göra ett överskott på 390 tkr vilket beror på lägre personalkostnader och minskade utbildningskostnader. **Kulturskolan** har ett periodresultat med 29 tkr vilket också blir årets utfall. Från och med 21 augusti är kulturskolan i förvaltningen kultur och teknik.

### Stödverksamheter

**Nämnden** har ett positivt resultat på 148 tkr för perioden och beräknas göra ett överskott på 50 tkr. **Offentlig service** har ett mindre överskott på 13 tkr. På helår beräknas ett 0 resultat för offentlig service. Verksamheten **Stab Barn och utbildning** har ett positivt resultat på 2 058 tkr. Det förklaras av ett periodöverskott i semesterlöneskuld på 1 391 tkr. Prognostiserat resultat på helår är ett positivt resultat på 700 tkr som beror på restriktioner i inköp under året. Verksamheten **IT Barn och utbildning** har ett underskott på 136 tkr vilket beror på att budget är periodiserad med 1/12 medan fakturaflödet är mer varierande. På helår beräknas ingen avvikelser mot budget. Verksamheten **kost** har ett underskott på 2 053 tkr för perioden vilket främst beror på högre livsmedelskostnader pga. marknadens prisnivå på livsmedel men även kostnader som personal, el, transporter och avskrivningar av investeringar bidrar till underskottet. Kostverksamheten beräknas göra ett underskott på 2 700 tkr på helår.

### Investeringsredovisning med prognos

Investeringar (tkr)	Budget helår	Utfall period	Årsprognos	Årsprognos budgetavvikelse
Investeringar BoU Budget	-1 963	0	-883	-1 080
Skärmar Mariedalsskolan	0	-287	-287	287
Skärmar Arenaskolan	0	-349	-349	349
Skärmar Böle skola	0	-124	-124	124
Värmeskåp Centralköket	0	-173	-173	173
Skolbänkar åk 6 Söråkers skola	-119	-117	-117	-2
Gymnasieskolan nya klassrum paviljonger	0	-150	-150	150
<b>SUMMA</b>	<b>-2 081</b>	<b>-1 199</b>	<b>-2 081</b>	<b>0</b>

**Investeringar** har ett utfall på 1 199 tkr för perioden, där Arenaskolan, Mariedalsskolan och Böle skola har fått investeringar i LED-skärmar, Söråkers skola har fått möbler till årskurs 6, Gymnasieskolan har investerat i möbler till paviljongerna samt inköp av värmeskåp till centralköket. På helår beräknas hela investeringsbudgeten nyttjas.

## Redovisning av effektiviseringsåtgärder

Organisationsförändring ledningsorganisation	Centralt, förskola och grundskola	2 700	Klart	
Organisationsförändring stödverksamhet	Alla verksamheter	2 000	Klart	
Organisationsförändring samt låg kostnadsuppräknings	Förskola	5 450 - 1 300 = 4 150	Nedläggning en förskola - klart. Uppsägning två specialpedagoger - klart. Låg kostnadsuppräknings klart. Nedläggning av förskolor samt förhandling gällande personal påbörjas våren 2024. Neddragning av verksamheten "Nattis" påbörjas våren 2024	Verksamheten "nattis" har inte kunnat verkställa sitt sparkrav på grund av nytt barn med behov från 04:00 varje vardag. Vi har fått ett statsbidrag som möte detta 800 tkr och vi har gjort en organisationsförändring inom kostverksamheten 400 tkr i delårseffekt.
Organisationsförändring samt låg kostnadsuppräknings	Förskoleklass, Grundskola och Fritidshem	6 700	Låg kostnadsuppräknings klart. Förhandlingar gällande personal påbörjas våren 2024	
Statsbidrag	Grundskola	900	Klart	
Modersmål/Studiehandledning	Gymnasieskola och grundskola	500	Klart	
Organisationsförändring	Anpassad grundskola	150	Klart	
Statsbidrag	Gymnasieskola	900	Klart	
Interna kostnader	Alla verksamheter	800	Klart	
Minskade kostnader	Skolskjuts	1 000	Klart	
Interkommunal ersättning	Alla verksamheter	1 100	Pågått	Hösten 2024 ses ek effekt
Statsbidrag mm	Vuxenutbildningen	900	Klart	
Organisationsförändring	Kulturskolan	500	Klart	
Stoppa inköp av ekologiska livsmedel	Kostverksamheten	1 300	Klart	Motverkas av betydligt högre livsmedelpriser än budgeterat
Organisationsförändring kostverksamheten	Kostverksamheten	400	Klart	Delårseffekt från 1 april
Statsbidrag	Förskola	800	Klart	
<b>Totalt besparing 2024</b>		<b>24 800</b>		

## Uppföljning av privata utförare

Vuxenutbildningen i Timrå kommun köper in utbildning på grundläggande/gymnasial nivå av den privata utbildningsutföraren Hermods för att kunna leverera det utbud, i den utsträckning som vi är ålagda.



Andelen avbrott har de senaste fyra åren (2020-2023) legat kring 20%, vilket är en relativt god siffra då det finns en stor variation av varför man avbryter sina studier. Majoriteten av de elever som blir automatiskt avbrutna blir det under den första halvan av kursen. En stor del påbörjar inte ens kursen innan de blir avbrutna. För att minimera avhoppet har vuxenutbildningen utvecklat sin antagningsprocess i syfte att ge alla deltagare en god insikt i hur det är att studera på vuxenutbildning. Vilket man tror är en anledning till att avbrotten håller sig lägre än det gjort tidigare.

Antal godkända betyg har ökat sedan 2020 vilket man tror kan vara ett resultat av att man arbetar regelbundet med att följa upp resultat under kursernas gång för att säkerställa att så stor andel som möjligt klarar kursen de läser.

Andel elever som läst grundläggande/gymnasial utbildning och fått betyg F har fortsatt minska, vilket är ytterligare en effekt man tror kommer av arbetet med regelbunden uppföljning.

Elevantalet har minskat markant från 2020, vilket man även ser på nationell nivå. Dock ser vi 2023 en liten ökning vilket är positivt.

Genom det systematiska kvalitetsarbetet på vuxenutbildningen har man sett att kvaliteten av betygsättning hos leverantören inte är tillräcklig då man bland annat sett att de år man utfört nationella prov har andelen elever som fått betyg F varit betydligt fler än de år man inte utfört nationella prov.

Det systematiska kvalitetsarbetet har även gjort att man har framarbetat tydligare krav som ska ställas på en leverantör för att säkerställa kvaliteten hos denna.

Rektor vid vuxenutbildningen lämnar kontinuerligt synpunkter och har regelbundna möten tillsammans med representanter från företaget för att säkerställa kvalitet på utbildningen.

Resultat för 2024 presenteras i helårsrapport.

## **Strategier för måluppfyllelse**

### **Digitalisera**

Under de senaste åren har det, generellt sett, skett en enorm utveckling ute i verksamheterna gällande det digitala arbetet. Betydligt fler enheter använder sig av det digitala stödet som finns och arbetar aktivt med att utveckla sin enhet utifrån ett digitalt perspektiv. Ett viktigt stöd i det arbetet är kommunens verksamhetsutvecklare med inriktning mot digitalisering i skolan.

Genom den enkät som genomförts om digital mognad på våra förskolor och skolor får vi ett nuläge av skolornas arbete med digitalisering. Förskolor och skolor som har en tydlig riktning och tagit fram en digitaliseringsplan är de som jobbar mest aktivt med digitalisering och även de som tar mest stöd från verksamhetsutvecklarna.

Vi ser vikten av att enheterna behöver förvalta dessa frågor och hålla dem levande samt att verksamhetsutvecklarna har en regelbunden dialog med rektorerna för att stötta dem i detta. Vi tror också att det är viktigt att varje enhet har en digitaliseringsplan som regelbundet följs upp och utvärderas för att det ska förbli ett levande dokument och att det därmed finns en naturlig kontakt med de digitala verksamhetsutvecklarna för planerande av insatser, stöttning och utveckling.

För att den digitala utvecklingen ska fortsätta ges alla nyanställda, samt personal som haft behov, möjlighet till utbildning i grunderna i Google workspace. Mycket av verksamhetsutvecklarnas fokus under läsåret har legat på implementeringen av en ny lärplattform, vilket fortsätter under kommande läsår.

Förskolan har generellt haft en ganska låg digital mognad och saknat digitala lättillgängliga verktyg, man har därför under senaste åren genomfört utbildningsinsatser för att höja kompetensen. Genom de nya digitala verktygen kommer förskolans arbete med dokumentation förenklas.

Utbildningsinsatserna har lett till att det skett ett skifte och vissa enheter har kommit väldigt långt i det digitala arbetet på förskolorna. För att grundlägga ett kritiskt och ansvarsfullt förhållningssätt till digital teknik arbetar många tex med Greenscreen för att visa hur bilder och filmer lätt kan manipuleras, på ett lekfullt sätt. Vid kreativt skapande används digitala verktyg som ett komplement till det analoga, tex genom foto, film samt olika appar. Digitala verktyg används också som stöd i andra läroprocesser (tex appar, robotar, mikroskopägg etc) för att stimulera och ge ytterligare en dimension lärandet. tex språkutveckling, matematiskt tänkande etc.

Sammanfattningsvis ser de digitala verksamhetsutvecklarna, precis som tidigare år, att det nära samarbetet med rektorerna som nyckeln till det goda utvecklingsarbetet som skett och sker ute på förskolorna. Utifrån enkäten som genomförs så ser vi också detta år att rektors arbete med digitalisering är avgörande för att det digitala arbetet ska leva, där det finns skillnad mellan de olika enheterna. Trots avsaknad av en ny nationell digitaliseringsstrategi så är skrivelserna kring digital kompetens i läroplanerna fortfarande oförändrade, och den digitala utvecklingen i samhället sker snabbt.

Vi behöver också ta ett samlat grepp kring AI i skolan. Av den anledningen kommer ett riktat arbete påbörjas hösten 2024 för att få ett nuläge av var Timrå kommuns skolor står, samt vilka möjligheter och risker som finns med de nya digitala lösningarna som AI erbjuder.

### ***Digitala nationella prov***

Höstterminen 2024 genomförs de första nationella proven digitalt. Det är proven i engelska 5, engelska 6, svenska 3 samt svenska som andraspråk 3 för gymnasieskolan. Proven ska genomföras i slutet av ämnen/kurser där proven är obligatoriska. Inom gymnasieskolan kan detta antingen vara på hösten eller på våren beroende på elever-

nas timplaner. Det betyder att de flesta gymnasieskolor kommer att genomföra digitala prov för första gången under våren 2025.

Förutom det tekniska arbetet med exempelvis provisionering och E-legitimation, så kommer det vara av yttersta vikt att ha en nära dialog med skolorna kring deras planering inför provgenomförandet som kommer ske med start under vt 25 (åk 6, åk 9 samt gy). Det stora arbetet med den tekniska uppsättningen fortlöper och är i princip färdig, men mycket ansvar ligger nu på skolorna att planera och förbereda inför vt 25 (utbildning i provtjänsten, att eleverna får öva på att genomföra digitala prov, fastställa provorganisationen på skolan mm.

### **Infomentor**

Under hösten 2023 har arbetet med att byta ut lärplattformen Edwise till Infomentor som är en modernare plattform mer anpassad för vår verksamhet pågått. InfoMentor är integrerad med Google och ger möjligheter att anpassa systemet efter våra arbetsätt och behov. Som pilotskolor utsågs Arenaskolan, Ala skola och Timrå gymnasium.

Sedan 1 januari 2024 använder alla enheter InfoMentor och Edlevo och man fortsätter implementeringsarbetet ute i verksamheterna enligt den fastställda utrullningsplanen.

Vi ser att arbetet med nya lärplattformen möjliggör nya arbetsätt ute på enheterna, vilket innebär att ett genomtänkt användande:

- underlättar SKA-arbetet både på enhets- och huvudmannanivå
- säkerställer att dokumentation kring elevers kunskapsutveckling följer med eleverna över tid.
- gör att pedagoger enklare kan sy ihop hela kedjan av undervisningen (planering, genomförande och bedömning)
- gagnar en dela-kultur både på och mellan enheterna.

### **Säkra kompetens**

En av de viktigaste frågorna inom kompetensförsörjning är att vara en attraktiv arbetsgivare. Vi är övertygade om att arbetet med ett välskött skolsystem med möjlighet till inflytande och ansvarstagande gör att vi blir attraktiva.

En viktig fråga i HÖK 21 (Huvudöverenskommelse med lärarförbundens samverkansråd) har varit vikten av att samtliga huvudmän arbetar aktivt med strategisk kompetensförsörjning. Vi har därför deltagit i två partsgemensamma konferenser anordnad av SKR. Varpå vi i samverkan med lärarorganisationerna tog fram en stra-

tegrisk kompetensförsörjningsplan för Timrå kommuns skolväsende. De områden som pekas ut i planen är:

- Förtroendefullt samarbete och samverkan
- Attraktivt läraryrke
- Ledning, styrning och arbetsorganisation
- Organisation och utvecklande arbetssätt
- Arbetsmiljö
- Lönebildning

I Barn- och utbildningsnämndens plattform för ledning och styrning tydliggör man i de bärande principerna för ledning och styrning att enhetschefen är den viktigaste ledningsresursen för att enheten utvecklas till en välskött enhet, så att det dagliga arbetet får rätt förutsättningar. Samt att medarbetaren är den viktigaste resursen för att barn och elever når målen och för att våra verksamheter håller god kvalitet.

Därför att det viktigt att vi systematiskt analyserar vilken kompetens som behöver tryggas för att säkra värde för de vi är till för. Viktigt att lyfta är även att brister i förmåga kompenseras inte utan hanteras genom målinriktad utveckling eller avveckling.

## **Skapa utveckling**

Genom att utveckla och vårda skolsystemet så att det är och förblir organisatoriskt välskött kommer vi att skapa utveckling hos de medborgare vi finns till för. Vi tar årligen fram strategiska utvecklingsplaner med aktiviteter utifrån resultat av det systematiska kvalitetsarbetet.

Både huvudmannen och enheterna arbetar med att fortsätta utveckla ett välskött skolsystem. En stor del av det systematiska kvalitetsarbetet baserar sig på en tydlighet i rutiner och processer samt väl fungerande dokumentation. För att underlätta dokumentation och analys finns ett behov av digitala system som förenklar arbetet.

## **Fånga och möta behov**

Genom ett transparent och ärligt systematiskt kvalitetsarbete på både huvudmanna- och enhetsnivå finns förutsättningar för att fånga och möta behoven precis där de är. Genom att analysera, reflektera och lära av uppföljningens resultat kan vi tillsammans anpassa förutsättningarna för skolenheterna så att varje enhet kan möta de behov som uppstår. Nämnden utgår alltid från de upptäckter och fokusområden som arbetats fram utifrån det systematiska kvalitetsarbetet.

## **Arbeta tillsammans**

Tillsammansarbete har varit vårt ledord sedan vi påbörjade vårt arbete med ett välskött skolsystem. På ledningsnivå inom barn- och utbildningsnämnden och i samverkan med socialnämnden har vi kommit långt, detsamma gäller samarbetet med vår hyresvärd kultur- och tekniknämnden. Vi kan genom vårt systematiska kvalitetsarbete se att vi har utvecklingspotential i tillsammansarbete mellan verksamheter men även inom verksamheter. Vi har därför utvecklat en övergångsprocess som ska stödja verksamheterna i elevs övergång mellan och inom verksamheterna.

Barn- och utbildningsnämnden kommer att fortsätta utvecklingsresan tillsammans med övriga nämnder och förvaltningar gällande ny styrning och ledning i Timrå kommun. Vi kommer att fortsätta vår externa samverkan i en mängd olika former.

**Tjänsteskrivelse**  
Barn- och  
utbildningsförvaltningen

**Handläggare**  
Ann-Christin  
Isaksson

**Datum**  
2024-08-28

**Diarienummer**  
BUN/2024:245

## **Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom barn- och utbildningsnämnden läsåret 2023/2024**

### **Förslag till beslut**

Barn- och utbildningsnämnden beslutar:

Godkänna upprättad uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom barn- och utbildningsnämnden läsåret 2023/2024.

### **Ärendet**

Arbetsgivaren ska varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det finns områden som inte fungerat bra ska dessa förbättras. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt och skickas vidare till Kommunfullmäktige.

Bifogat följer dokumentation inklusive analys av barn- och utbildningsnämndens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med arbetstagare likställs den som går utbildning, med undantag för barn i förskola och elever i fritidshem. De utvecklingsområden som finns har dokumenterats i vår övergripande handlingsplan.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse  
Rapport - Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Protokollsutdrag till:**

Kommunfullmäktige  
HR-chef  
Alla chefer inom BOU

Expedieras digitalt.

Barn- och utbildningsförvaltningen

Ann-Christin Isaksson  
Förvaltningschef

## Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom BUN läsåret 2023/2024

Den årliga uppföljningen av vårt systematiska arbetsmiljöarbete är en återblick av hur vi under det gångna året arbetat med arbetsmiljöfrågor. Syftet är att se hur vi i praktiken arbetar med dessa frågor. Uppföljningen ska också säkerställa att vi lever upp till föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1.

Om det vid uppföljningen framkommer brister ska dessa åtgärdas. Resultatet av uppföljningen kan leda till att det behövs göras förbättringar av arbetssättet, den årliga uppföljningen är ett underlag för arbetsmiljöarbetet nästkommande år.

### Det systematiska arbetsmiljöarbetet

I likhet med det systematiska kvalitetsarbetet, är det systematiska arbetsmiljöarbetet grundat i lagkrav. Föreskrifterna (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete gäller för alla arbetsgivare. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa.

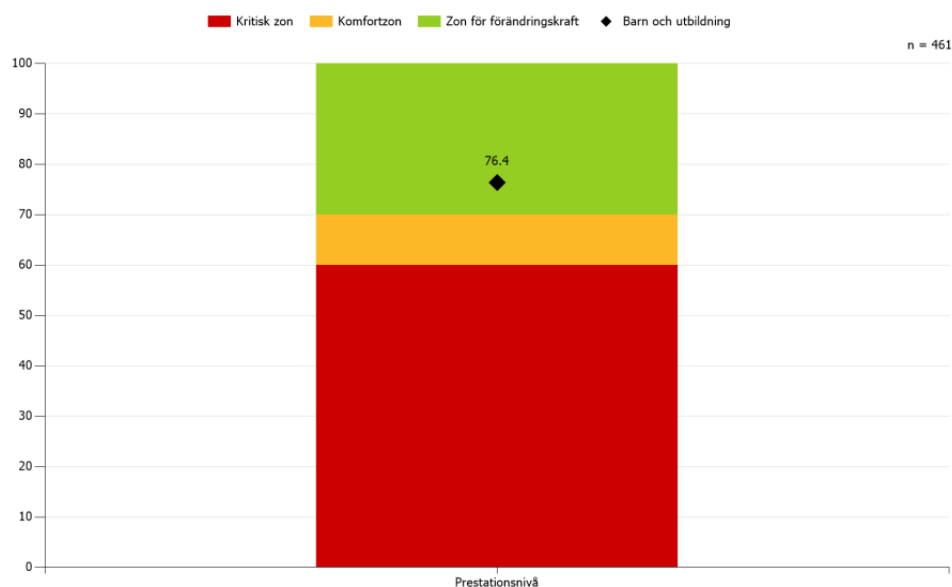


### Medarbetarenkät

Under hösten 2023 genomfördes medarbetarundersökning i Timrå kommun. Svarsfrekvensen för barn- och utbildningsförvaltningen var god med 87 %. 533 medarbetare fick ta del av enkäten varav 465 svarade. Det visar en vilja från medarbetarna i att vara med att påverka och utveckla.

Hållbart medarbetarengagemang, HME, är en del av enkäten och som de allra flesta kommuner använder för att utvärdera arbetsgivarpolitiken. Resultatet presenteras utifrån index, ett högre värde indikerar en mer positiv upplevelse medan ett lägre värde kan signalera problemområden. Utifrån resultatet 2023 kan vi se att vi fortsatt får positiv feedback. De områden som undersöks är, motivation 82,4, ledarskap 83,8, styrning 85,5 och sammantaget resulterade i ett totalindex på 83,9. Det är en aning bättre resultat än föregående år inom alla områden. Vid jämförelse är BUNs totala index en aning bättre än kommunen som helhet.

I medarbetarundersökningen mäts 11 områden vilket summeras till ett totalvärde som visar förändringskraften hos medarbetarna. Detta totalvärde benämns som prestationsnivå i undersökningen och resultatet visar index 76,4. Det visar på att förutsättningarna för att utföra arbetet är mycket goda. Även i den här delen av undersökningen presenteras resultatet utifrån index, ett högre värde indikerar en mer positiv upplevelse medan ett lägre värde kan signalera problemområden



Resultatet för arbetsrelaterad utmattning har gått från 44,3 till 43, vilket är ett något bättre resultat. Området mäter och speglar arbetsrelaterade känslor hos medarbetarna. Det optimala resultatet ska ligga i spannet 25 - 30 för att upplevelsen av balansen mellan arbete och återhämtning är god.

På frågorna gällande trakasserier och mobbing kan vi se att 3,9 %, 18 stycken av 462, blivit utsatt på sin arbetsplats under det senaste året. 2,4%, 11 stycken av 465, har uppgett att man vid något tillfälle varit utsatt för diskriminering. Vi har inte fått återkoppling på vidare frågor om diskriminering, mobbing och trakasserier och inte heller på frågan om vem man blivit utsatt av.

### Företagshälsovård läsåret 23/24

Via den statistik vi får från företagshälsovården ser vi att kostnaderna har minskat det senaste året. Kostnaderna fördelas på tre områden, efterhjälpande, förebyggande och främjande insatser. Den största andelen av kostnaden 23/24 ligger inom området förebyggande insatser. 60% av kostnaden är förebyggande insatser, 23% är främjande insatser och 17% är efterhjälpande insatser. Främjande insatser förespråkas generellt för att förebygga risker för ohälsa. Vi ligger, som tidigare år, på fortsatt relativt låga kostnader för efterhjälpande insatser, vilket är positivt. De insatser som varit mest omfattande är kartläggning av arbetsmiljö, chefs- och grupphandledning, grupputveckling och förebyggande stödsamtal.

### Sjuktal Läsåret 23/24

Antal sjukdagar inom barn- och utbildningsnämndens verksamhetsområden har minskat när vi jämför läsåret 22/23 med 23/24. Sjukfrånvaron har minskat från 6,53 % till 5,66 %. Antal sjukdagar har minskat från 17 649 till 15 124. Fortsatt ses en trend att korttidsfrånvaron minskar och långtidsfrånvaron ökar. Antalet sjukfall har minskat från 1 753 till 1 611, det innebär att det inte varit lika många som varit





sjukfrånvarande, men de som varit frånvarande har varit frånvarande längre. Vi kan se att antalet sjukdagar per intervall, fram till dag 180 har minskat från föregående år. Ökning syns mest efter dag 180, men också efter dag 366. Det är en effekt av att försäkringskassan har haft en generösare inställning till att bevilja förlängd sjukpenning, både efter dag 180 och dag 365.

### **Tillbud och skador 23/24**

Under läsåret 23/24 har 104 tillbud rapporterats, jämfört 22/23 då 73 tillbud rapporterades. Den största andelen av händelser har skett i skolans verksamhet och en mindre andel av tillbuderna har rapporterats från förskolans verksamhet. 2 tillbud har klassificerats som allvarlig händelse enligt AML 3§ 3a. 65 som mindre allvarlig händelse, 37 tillbud är inte klassificerade. Det som sticker ut är att vid 73 händelser är orsaken relaterad till hot och våld.

87 arbetsskador har rapporterats läsåret 23/24 jämfört 49 läsåret 22/23. 77 fall har klassats som mindre allvarlig, i 9 fall är klassificering inte angivet och 1 händelse har klassats som allvarlig händelse. Den största andelen av händelser har skett i skolans verksamhet och en mindre andel av tillbuderna har rapporterats från förskolans verksamhet. Av dessa händelser har det varit övervägande fysiska skador, orsakat av till exempel fall och skador av annan person (även oavsiktligt). I 14 händelser ledde det till sjukfrånvaro och resterande är skador utan frånvaro.

Vi kan se en ökning av både rapporterade tillbud och skador jämfört med tidigare år. Det har blivit en ökad medvetenhet i samband med Covid-19 och utifrån tidigare kompetenshöjande insatser. Det har lett till ökad rapportering vilket i sin tur synliggjort utvecklingsområden, som till exempel hantering och inställningar av system. Det finns fortfarande viss diskrepans i statistiken då rapporteringen till viss del är felaktig, vilket till stor del beror på kunskaper om hur systemet ska hanteras samt vad och hur rapporteringen ska gå till. Samordnaren i kommunen stödjer chefer med att korrigera anmälda händelser. En utbildningsinsats är planerad inför kommande läsår för att fortsätta öka kompetensen.

## **Årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet läsåret 23/24**

Årets enkät har skickats till 23 chefer som totalt har ansvar för 26 enheter. 20 chefer för 22 enheter har svarat.

### **1. Sker arbetsmiljöarbetet i samverkan med skyddsombud och arbetstagar?**

De flesta enheter samverkar med skyddsombuden, på tre enheter sker det delvis. Vissa enheter har saknat egna skyddsombud, man uppger också att det nu har tillsatts ombud eller man arbetar för tillsättning av ombud.

### **2. Har skyddsombudet tillräcklig arbetsmiljöutbildning för sitt uppdrag?**

Här har det skett en förbättring jämfört med tidigare år. 67 % av enheterna uppger att skyddsombuden har tillräcklig utbildning jmf med förra året då 55% hade det.

10% uppger att man inte har tillräcklig utbildning. I kommentarerna till enkäten står att utbildning är planerad och att man ser värdet i att repetera kunskaperna.

### **3 Finns det en arbetsmiljöpolicy?**

Av svaren går att utläsa att nästan alla enheter känner till Timrå kommuns arbetsmiljöpolicy.

### **4 Finns det tydliga och välkända mål för arbetsmiljön?**

Utifrån enheternas svar kan vi se att det fortfarande finns en osäkerhet gällande målen för arbetsmiljön. I kommentarerna relaterar några chefer och skyddsombud till egna mål om arbetsmiljöarbetet och att man planerar att förtydliga målen. Kommunens arbetsmiljöpolicy behöver förtydligas och ska revideras. Utifrån förtydligandet samt revideringen kommer vi att arbeta med frågan under kommande år.

### **5 Följs dessa mål upp?**

Trots att det finns en osäkerhet gällande vilka mål som finns för arbetsmiljöarbetet inom Timrå kommun så uppger fortsatt en övervägande del av våra chefer och skyddsombud att målen följs upp. Frågan hänger ihop med föregående fråga och är ett utvecklingsområde som vi bör arbeta vidare med.

### **6 Finns rutiner för hur systematiskt arbetsmiljöarbete ska gå till?**

Alla våra enheter utom en svarar ja på denna fråga, en har svarat delvis. Det är positivt att så hög andel har rutiner.

### **7. Finns skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter, befogenheter och resurser? Både fördelning till dig som chef och från dig som chef till medarbetare med arbetsmiljöansvar.**

Här har det skett en viss förbättring jämfört med föregående år. 71% uppger att det finns, 14% delvis och 14% har svarat nej. Det har sedan förra året förtydligats vad detta innebär. Utifrån fritextsvaren kan vi utläsa att det finns en bättre förståelse för vikten av skriftlig delegation av arbetsmiljöuppgifter.

### **8 Finns rutin för om den som vanligtvis är ansvarig för arbetsmiljön är frånvarande?**

En viss förbättring sedan förra året har skett, 71 % svarar att det finns rutiner för vem som är ansvarig vid ordinarie chefs frånvaro. Här förtydligades vikten av denna rutin förra året, men utifrån fritextsvar behöver arbetet med detta fortsätta.

### **9 Har behov av kunskap och utbildning för chefer och arbetsledande personal klarlagts och tillgodosetts?**

Vi kan i vår uppföljning se att det till stor del är klarlagt och tillgodosetts, 57% har svarat ja, 10% nej och 33% delvis. I fritextsvaren anges att behov av utbildning finns och att det finns planer att gå. Påfyllning och vidareutbildning behövs alltid.

#### **10 Vet alla anställda vilka risker som förekommer i deras arbete?**

95% uppger att all personal har kännedom om de risker som förekommer i deras arbete, 5 % uppger att det finns delvis.

#### **11 Finns det skrivna instruktioner i det fall en riskbedömning visar på allvarliga risker?**

En majoritet av våra enheter svarar ja på denna fråga. Enheterna har att ständigt se över och upprätta rutiner vid behov.

#### **12 Får nyanställda, vikarier och personal med nya arbetsuppgifter en bra introduktion där arbetsmiljö ingår?**

Här har det skett en försämring sedan föregående år. Då svarade 73% svarade att nyanställda får en bra introduktion, nu svarar 57% att det ges en bra introduktion och 43% svarar delvis. Man ser framför allt att det går att bli bättre på detta och har behov av att jobba mer för att utveckla rutinen för introduktion, framför allt för vikarier. Ett gemensamt introduktionsmaterial finns att tillgå.

#### **13 Undersöks, bedöms och åtgärdas risker fortlöpande både vad gäller den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön?**

Alla enheter utom en svarar ja på denna fråga, vilket är positivt, det visar att kunskapen om arbetsmiljölagstiftningen och vikten av att bedriva ett systematiskt arbete gällande att undersöka, bedöma och åtgärda risker är god.

#### **14 Dokumenteras riskbedömningarna?**

Alla enheter svarar att det genomförs utifrån behov.

#### **15 Finns det skriftliga handlingsplaner för åtgärder som inte kan genomföras direkt?**

Fler uppger att det finns skriftliga handlingsplaner nu jämfört med förra året, majoriteten svarar att det finns.

#### **16 Kontrolleras och utvärderas genomförda åtgärder?**

86 % svarar ja på frågan. 14% har svarat delvis, ingen enhet har svarat nej på frågan. Vilket är likt svaren från förra året. Av fritextsvaren framgår att utvärdering av åtgärder kan bli bättre.

#### **17 Undersöks, bedöms och åtgärdas risker vid planering av och beslut om t ex ny eller ändrad verksamhet?**

Alla enheter har svarat ja på frågan.



### **18 Utreds ohälsa, olycksfall, kränkningar och allvarliga tillbud?**

Alla enheter utom en har svarat ja på den här frågan. En enhet har svarat delvis och uppger att man även behöver analysera och se mönster för att sätta in rätt åtgärder.

### **19 Finns rutin för hur ohälsa, olycksfall, kränkningar och allvarliga tillbud följs upp?**

90% svarar att det finns rutiner för att följa upp tillbud och olycksfall, 10% svarar delvis.

### **20 Följs rutin för ohälsa, olycksfall, kränkningar och allvarliga tillbud?**

86% uppger att rutinen följs och 14% uppger att rutinen endast följs delvis. Det är en försämring jämfört med förra året, då 100% uppgav att man följer rutinen.

### **21 Finns en plan och rutiner för att förebygga och hantera situationer med hot och våld?**

76% av enheterna svara ja på den här frågan, 19% delvis och 5% nej. Den enhet som svarat nej håller på att upprätta plan och rutin. Flera enheter uppger att man jobbar med att revidera eller utarbeta planer. Det har skett en förbättring sedan förra årets uppföljning. Under läsåret 23/24 har arbetsmiljöverket besökt ett antal enheter inom skolan samt förskola för inspektion med fokus på handlingsplaner för hot och våld.

### **22 Har behovet av extern hjälp i arbetsmiljöarbetet, t ex från företagshälsovård undersökts?**

62% har svarat ja, 24% svarar nej och 14% svarar delvis. Det är i linje jämfört med förra året. Av fritextsvaren kan man utläsa att vissa som svarat nej inte heller haft behov, vilket tyder på att man ändå tänkt över behovet. Kostnaderna för företagshälsovården har minskat.

### **23 Följs arbetsmiljöarbetet upp årligen?**

Alla enheter har svarat ja på denna fråga. Det är viktigt att alla chefer och skyddsombud är medvetenhet om att enkäten är en del av att arbetsmiljöarbetet årligen följs upp och ett sätt att säkerställa att arbetet genomförs.

## **Årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet med elever läsåret 23/24**

### **24. Sker arbetsmiljöarbetet i samverkan med elevskyddsombud?**

Alla berörda enheter svarar ja på den här frågan, vilket är en förbättring sedan förra årets enkät.

### **25. Har behov av kunskap och utbildning gällande arbetsmiljöarbete för elevskyddsombuden klarlagts och tillgodosetts?**

Alla berörda enheter svara ja på den här frågan, vilket är en förbättring sedan förra årets enkät. Utbildning till elevskyddsombud tillhandahålls via extern aktör från och med HT -23.

### **26 Har elevskyddsombuden tillräcklig arbetsmiljöutbildning för sitt uppdrag?**

Här svarar två enheter ja och en delvis.

### **27 Undersöks och riskbedöms arbetsmiljön för elever?**

Av de enheter som ska genomföra momentet så svarar 7 ja, 1 delvis och 3 enheter svarar att frågan inte är aktuell. Den enhet som svarat delvis uppger att man håller på att undersöka hur man ska hantera nytilkommen utbildning.

### **28 Dokumenteras riskbedömningarna?**

Här svarar 8 enheter ja och 1 enhet nej. 12 enheter uppger att frågan inte är aktuell. Här framgår det av fritextsvaren att det är otydlig vad frågan avser.

### **29 Åtgärdas risker fortlöpande både vad gäller den fysiska och psykosociala arbetsmiljön för elever?**

Här svarar ingen enhet nej. 8 enheter uppger att man åtgärdar risker, en enhet uppger att man delvis gör det och det i den mån det går och behövs. 12 enheter uppger att frågan inte är aktuell.

### **30 Utredds ohälsa, olycksfall, kränkningar och allvarliga tillbud gällande elever?**

Här svarar ingen enhet nej. 8 svarar ja, 13 enheter uppger att enheten inte berörs inte av frågan.

### **31 Finns rutin för hur ohälsa, olycksfall, kränkningar och allvarliga tillbud följs upp?**

Här svarar ingen enhet nej. 8 svarar ja, 13 enheter uppger att enheten inte berörs inte av frågan.

### **32 Undersöks och riskbedöms arbetsmiljön för elever som har praktik?**

2 enheter vars elever gör praktik uppger att det görs, 1 enhet som har elever som gör praktik har inte svarat. Av övriga enheter har 15 enheter uppgett att frågan inte är aktuell, 4 har svarat ja, 1 nej och 1 delvis.

### **33 Finns rutiner vid val av praktikplats?**

Två enheter har svarat ja och en enhet har svarat delvis. En enhet har svarat nej, men kommer att formulera rutiner inför uppstart av utbildning som leder till att elever ska göra praktik.



## Analys och åtgärder utifrån uppföljning läsåret 23/24

I det stort sett har vi ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete inom barn- och utbildningsnämndens ansvarsområde. Vi har några utvecklingsområden, se nedan, men i huvudsak utför våra enhetschefer tillsammans med skyddsombuden ett väldigt bra arbete inom området. Förvaltningens chefer arbetar med att upprätta och följa upp handlingsplaner utifrån risk och konsekvensanalyser, för att förebygga risker som leder till ohälsa i arbetsmiljön.

Det är viktigt att löpande utbilda nya chefer och skyddsombud samt fylla på kunskaperna för befintliga chefer inom arbetsmiljöområdet. Timrå kommun tillhandahåller, i samarbete med Regionhälsan, chefer och skyddsombud grund- och påbyggnadsutbildning systematiskt arbetsmiljöarbete. Det visar sig i fritextsvaren till enkäten att man har tagit del av utbildningen samt att det finns planerat för att nya chefer och skyddsombud ska genomföra den. Sedan höstterminen -23 tillhandahålls utbildning via Sveriges Elevkårer för elevskyddsombuden i kommunen, det för att säkerställa kontinuitet och tillgodose kunskaper inom arbetsmiljöområdet för våra elever.

Samverkansavtalet har omarbetats i kommunen under 22/23. Nästa steg är att implementera avtalet, det är planerat att ske under hösten -24. Det kommer förhoppningsvis utveckla arbetet med våra fackliga organisationer och öka delaktigheten och inflytandet i verksamhetens frågor.

Något som är mycket positivt i förvaltningen är att sjukfrånvaro fram till dag 180 och totalt sett har minskat under läsåret 23/24. Det syns ingen tydlig trend vad gäller kortare tids frånvaro, men vi börjar återgå till den nivå som rådde innan Covid-19.

Det finns områden där vi identifierar fortsatt behov av utveckling, kunskaper och förståelse. Till exempel har vi sedan tidigare arbetat med utbildning i PDV och att upprätta planer för hot och våld. Under året har arbetsmiljöverket genomfört inspektioner på några av våra enheter med fokus på hot och våld. Det finns enheter som kommit långt med arbetet för att upprätta lokala handlingsplaner, men det finns ett fortsatt behov av att arbeta vidare med detta. Ett digitalt larmsystem har prövats under 23/24, det visade sig vara för dyrt och har därför inte upphandlats igen.

Utifrån samhällsbilden och rapporterade tillbud och skador är hot och våld ett aktuellt ämne och förvaltningen arbetar med att utveckla samarbetet med kommunens säkerhetschef och brottsförebyggande samordnare.

En krisledningsplan håller på att utarbetas på förvaltningsnivå. Den ska antas i barn- och utbildningsnämnden HT -24. Utifrån den ska alla enheter ha kontinuitetsplaner för olika typer av kriser, vilket kommer att arbetas med under kommande år.

Samordnaren i kommunen kommer stödja cheferna och skyddsombuden i arbetet med att höja kompetensen för att rapportera tillbud och arbetsskador. Utifrån enkäten kan vi se att man i hög grad arbetar med ohälsa, olycksfall, kränkningar och tillbud samt vidtar åtgärder utifrån rutiner. Det finns ändå ett behov av att



kontinuerligt gå igenom rutiner om hur, vad och varför det är så viktigt att rapporteringen blir korrekt och att åtgärder vidtas, samt att uppföljning genomförs.

Introduktion av nya medarbetare är ett område som kontinuerligt behöver belysas och förbättras ute på enheterna, framför allt då det gäller vikarier.

Timrå 2024-09-03

Ann-Christin Isaksson

Förvaltningschef/skolchef barn- och utbildningsförvaltningen Timrå kommun

**Tjänsteskrivelse**

Barn- och  
utbildningsförvaltningen

**Handläggare**

Ann-Christin  
Isaksson

**Datum**

2024-08-28

**Diarienummer**

BUN/2024:249

## Systematiskt kvalitetsarbete på enhetsnivå

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden beslutar:

Barn- och utbildningsnämnden tar del av informationen och lägger den till handlingarna.

### Ärendet

Barn- och utbildningsnämnden bjuder varje år in 4 rektorer som berättar om och beskriver hur resultaten ser ut gällande enhetens systematiska kvalitetsarbete.

Hösten 2024 bjuder nämnden in:

Anna Wahlin

Laggarbergs skola

Jon Melin

Ala skola

Chanette Gingdal

Framnäs och Mariedals förskolor

Anne-Charlotte Söderström

Bergeforsens förskola

### Systematiskt kvalitetsarbete

Nationell nivå

2 § I 26 kap. finns bestämmelser om tillsyn, statlig kvalitetsgranskning och nationell uppföljning av skolväsendet och andra utbildningar.

Huvudmannanivå

3 § Varje huvudman inom skolväsendet ska på huvudmannanivå systematiskt och kontinuerligt planera och följa upp utbildningen, analysera orsakerna till uppföljningens resultat och utifrån analysen genomföra insatser i syfte att utveckla utbildningen. Lag (2022:940).

**Enhetsnivå**

4 § Sådan planering, uppföljning, analys och utveckling av utbildningen som anges i 3 § ska genomföras även på förskole- och skolenhetsnivå.



Kvalitetsarbetet på enhetsnivå ska genomföras under medverkan av lärare, förskollärare, övrig personal och elever. Barn i förskolan, deras vårdnadshavare och elevernas vårdnadshavare ska ges möjlighet att delta i arbetet.

Rektorn ansvarar för att kvalitetsarbete vid enheten genomförs enligt första och andra styckena. Lag (2022:940).

Inriktningen på det systematiska kvalitetsarbetet

5 § Inriktningen på det systematiska kvalitetsarbetet enligt 3 och 4 §§ ska vara att de mål som finns för utbildningen i denna lag och i andra föreskrifter (nationella mål) uppfylls.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse

Rapport SKA Laggarbergs skola

Rapport SKA Ala skola

Rapport SKA Framnäs och Mariedals förskola

Rapport SKA Bergeforsens förskola

### **Protokollsutdrag till:**

Expedieras digitalt.

Barn- och utbildningsförvaltningen

Ann-Christin Isaksson

Skolchef

# Kvalitetsrapport 2023/2024

## Laggarbergs skola

### Innehåll:

#### Ledning och organisation

- ✓ Laggarbergs skola har under läsåret haft 126 elever
- ✓ Skolan har en fördelning på 41% biologiskt födda flickor och 59% pojkar
- ✓ Personalen har under året varit ganska intakt, en organisation som nu känns stabil och trygg.  
Enheten har en bred behörighet överlag, där övervägande många har fördjupning i ämnena svenska och engelska. Sårbarheten ligger i ämnena idrott, teknik och bild - där är det endast ett par lärare (eller ingen) som har behörighet.
- ✓ Rektor delvis sjukskriven under läsåret, upptrappning har skett stegvis (50-75-100%) under året.

#### *Beskrivning:*

Skolan har ökat sitt elevantal för varje år vilket har varit gynnsamt då små klasser har oftast varit en utmaning för både undervisningen men även för den sociala utvecklingen för eleverna. Sett över tid så har vi nu landat i en relativt stabil personalgrupp där majoriteten av personalgruppen arbetat mer än 5 år på enheten. Vi har haft flera nyutexaminerade lärare genom åren vilket har gjort att vi lagt mycket tid på handledning och stöd i lärteamen för att behålla och ge de en bra start på deras nya uppdrag.

Elevhälsan har utökats med en speciallärare sedan läsåret 2022/2023.

Elevhälsoteamet har varit intakt de senaste två åren dock med sjukskrivning på kuratorspositionen i en längre period. Elevhälsoteamet på Laggarbergs skola består av specialpedagog (80%), speciallärare (80%), skolkurator (30%) samt skolsköterska (30%).

Fritidshemmet är fortfarande svårt att nå full behörighet i när det gäller rekrytering, däremot finns en erfaren fritidspedagog, en förskollärare och en fritidslärare som är under utbildning. Vi får tillbaka en personal som varit föräldraledighet som har legitimation för fritidshemmet inför läsåret 24/25. Personalgruppen (delen obehörig) har varit stabil även den en tid nu.

Delade tjänster med annan enhet som har avslutats – idrott & hälsa. Detta då vi under flera års tid försökt hitta en lösning främst utifrån elevperspektivet men även för personalens arbetsmiljö och vi landar i att rekrytera fritidslärare med idrottsbehörighet som det bästa alternativet. Musik, slöjd, modernt språk samt hemkunskap sker fortsättningsvis i samarbete med andra enheter. Önskvärt vore att bära musiken på enheten själv framöver, gärna då i kombination med tjänst på fritidshemmet (likt idrotten). Marknaden talar tyvärr emot, då väldigt få (inga?) är i utbildning för detta uppdrag. Musiktjänsten har över tid varit svår att tillsätta (obehöriga) och tjänsten i sig ger begränsade förutsättningar att lyckas när det gäller att skapa relationer till elever då man fördelar sitt uppdrag på tre skolor och därmed närmare 420 elevrelationer att bygga.

Skolan har samma rektor sedan läsåret 2017/2018.

## Enhetens systematiska kvalitetsarbete

- ✓ Hur genomför ni detta under året?

### *Beskrivning:*

Utifrån ett rent strukturellt perspektiv så tar vi fram de områden som analysen av tidigare år ger oss information kring. När de områdena valts så läggs en planering för genomförande dels på individ/lärare men även på team- och skolnivå.

Planerna följs upp på skolans ”stoppdagar” som elevhälsan (utvecklingsorganisationen hos mig) fyra gånger per år, där vi i teamet ser över riktningen och om vi behöver justera något inför kommande kvartal utan att för den sakens skull tappa fokuset på målet. Vid läsårets slut så summerar vi året kring de valda målen för att se om vi lyckades hela vägen eller om vi behöver revidera och ev. fortsätta, utveckling måste få ta tid om det ska hålla långsiktigt.

## Skolans prioriterade utvecklingsområden 23/24

- ✓ Vilka var det? Vad var anledningen till att ni valt dom?
- ✓ Hur har det gått?
- ✓ Vilka effekter har ni sett?

### *Sammanfattande reflektioner:*

#### **Hållbarhet – frisknärvaro**

Efter flera tuffa år med hög frånvaro i personalgruppen så har vi äntligen vänt trenden. Tittar man i medarbetarenkäten så ser man tydligt att enheten har en hög förändringsfaktor, det är även tydligt att flera på enheten har svårt att balansera arbetsuppgifterna med återhämtningen för att det ska ses som hållbart. Många blir uttömda och känner sig slitna efter arbetet. Däremot ser vi att medarbetarkraften blivit till det bättre sedan tidigare mätningar. Genom att fokusera på att både handleda/stötta individer (sker med hjälp av specialpedagog/-lärare) samt att låta teamen arbeta mer riktat med planeringar tillsammans så har vi förbättrat arbetsklimatet - vi har stärkt tillsammansarbetet och förståelsen för varandras olika situationer i vardagen/klassrummet. Att sätta in resurser i rätt tid har också varit till stor friskfaktor i de grupper där det varit mer ansträngt än i andra.

Vi har även lyckats behålla vikarier på enheten vilket har lett till både trygghet för elever och personal men även för den som vikarierar. Att hitta bra vikarier är en stor utmaning för alla skolor just nu och då är det viktigt att vi tar hand om de som verkligen vill och är duktiga på det arbetet.

När vi summerar året så ser vi även en väldigt fin skolnärvaro hos eleverna vilket högst sannolikt beror på ökad närvaro hos personalen men även en etablerad relation till de vikarier vi haft under året samt att vi under flera år arbetat fokuserat med närvaroprocessen.

### **Betyg och bedömning**

Efter förra vårens besked från Skolinspektionen så fick vi komplettera med en plan för hur vi går vidare med att säkerställa betyg och bedömning på enheten. Detta kompletterades och vi har arbetat efter den framtagna planen – tillsammans med de andra F-6 skolorna - vilket har varit både lärorikt hos personalen då de är väldigt ensamma i bedömningssituationen/-er och för att säkra en likvärdighet. I utvärderingarna vid läsårsslut så lyfts detta fram som något väldigt uppskattat, både för likvärdighetens skull men även för ett erfarenhetsutbyte - och detta är något man vill göra med av.

Området med betyg och bedömning är något som vi behöver fortsätta arbeta med, gärna då på kommungemensam nivå, eftersom enheterna lätt blir lite ”hemmablinda” och nya röster behövs för att utveckla tankarna/diskussionerna kring ämnet. På så sätt säkerställer vi även likvärdig syn på betyg och bedömning för våra F-6 skolor (där även samarbete med högstadiet skulle uppskattas).

### **Autonomin i lärteamen**

Som ett led i att etablera plattformsarbetet så blev detta ett naturligt utvecklingsområde, något som påbörjades innan rektor blev sjukskriven men som utifrån det fick gå ”i skarpt läge” tidigare. Det har gått bra även om vissa otydligheter i rutiner funnits så har man löst



det på enheten. Personalen har uppskattat ”frirummet” och en större utväxling har skett i lärteamen. Det som saknats är den sammankallande funktionen för hela enheten, vilket man fått prioritera bort på grund av rektors begränsningar i återgång.

Den stora framgångsfaktorn är att teamledarrollerna för F-3 samt år 4–6 är bemannade med specialpedagog respektive speciallärare vilket har lett till att vi arbetat mer i ”basen” med tidiga anpassningar, teamen har även upplevt att samplaneringen klasserna (främst stadiervis) emellan har blivit bättre och man känner ett större ”tillsammansarbete” på enheten än tidigare.

### **Fritidshemmet**

Även lärteam ”Fritids” har fått större utrymme i sitt ”frirum” och de har växlat det bra, vi har idag etablerat en stabil (-are) organisation men även tydligare roller för ansvarsfördelningen. Vi har många barn på fritids och erbjuder en variationsrik och kvalitativ undervisning på eftermiddagarna. Fritidshemmet fokuserar mycket på rörelseglädje och lust att leka för att kompensera stillasittandet, vi märker även att när vi använder uterummet så minskar även konflikter barn emellan.

Målet med att utveckla samverkan mellan skola och fritidshemmet har vi inte lyckats hela vägen med, då sammankallande inte kunnat prioritera det området. Därför kommer det synas som ett fortsatt arbete inför kommande läsår.

Önskvärt vore att låta fritidspersonalen enkom arbeta med fritidsuppdraget men det tillåter inte organisationen idag (tidiga insatser i klassrummet).

Struktur tillägget för fritidshemmet har varit oerhört betydelsefullt för att rent schematekniskt kunna uppfylla tillsynsplikten, att vi har kunnat schemalägga personalens arbetsschema när vi har flest barn under dagen.

## **Underlag till analys**

### **Förutsättningar**

- Lokaler
- Lärmiljö, ute och inne
- Övrigt

### ***Sammanfattande reflektioner:***

Vi har en helt otroligt fin skola, som vi är väldigt stolta över. Vi har fina lokaler och en exceptionell utemiljö att erbjuda våra elever.



Önskvärt är att vi åtgärdar det som går sönder snabbare för att vi ska kunna hålla ihop det med vårt arbete med eleverna kring att vara rädd om vår skola. Städningen har varit något som lyfts fram när vi diskuterat arbetsmiljön i våra lokaler, något som behöver bli bättre.

Överlag har vi, trots mätningar, en upplevd dålig luftkvalité i klassrummen. Det skiljer något från vilken del av skolan man verkar i men den påverkar undervisningen för både elever och lärare. Detta har påpekats och landat tillbaka hos rektor då mätningar är ”ok” – trots det är den upplevda verkligheten något helt annan. Detta behöver åtgärdas då det påverkar undervisningen och arbetsmiljön i stor grad - och kommer tas upp på nytt.

### **Lokaler**

**Fritidslokal** – vi har gjort det bästa av situationen och har ett litet utrymme (ett f d matrum) samt förskoleklassens klassrum som fritidslokal. Vi kan även ha tillgång till idrottshallen. Uterummet nyttjas till stor del men vid sämre väder är det trånga lokaler att bedriva verksamhet i.

**Biblioteket** – ett utrymme som tidigare har varit matsal där det nu efterlämnats stora ”hål” när man hämtat bort vitvaror för att placera ut på andra enheter. Bjuder inte in till att sätta sig med en bok eller någon mysig hörna för återhämtning.

### **Lärmiljö**

*Fysiska lärmiljön* – Vi har en fin skola med tillgång till grupprum som används flitigt. Vartenda utrymme är schemalagd för bästa möjliga nyttjande. Skolan har fått hjälp med ljudutjämningsystem från hörselhabiliteringen i två klassrum (barn med hörselnedsättning) och även investerat i ett eget. Vårt mål är att varje klassrum ska vara utrustat med ett ljudutjämningsystem då det skulle gynna fler elever men även förbättra lärarens arbetsmiljö.

Vi har förmodligen den finaste utemiljön av alla skolor i Timrå, vilket vi är väldigt tacksamma och glada för. Vi nyttjar vartenda hörn av skolgården för lek och undervisning, den bjuder verkligen in till rörelseglädje! Vår utmaning är att bemanna skolgården alla raster då den sträcker så över både fram – och baksida. Vi vet att vi vuxna behöver vara där eleverna är, för att trygga men också hjälpa till med det sociala samspelet. Det är här de flesta konflikter under skoldagen sker.

*Pedagogiska lärmiljön* - vi behöver fortsättningsvis arbeta upp en bas med kompensatoriska hjälpmedel för att förbättra klassrumsmiljön på individ – och gruppnivå. Vi har utvecklat så att alla arbetar och planerar efter samma mall som svarar på de sju frågorna, något vi även ser att de lärare som undervisar våra elever på andra skolor också använder sig av (undantaget Arenaskolan). Gemensamma strukturer (även i form av

bildstöd) har vi upplevt vara en framgångsfaktor för eleverna, att de känner igen sig oavsett vilken lärare som håller i lektionen.

Vi har utökat det kollegiala samarbetet under året genom att planeringar och diskussioner fått mer utrymme på lärteamen vilket är mycket uppskattat. Vi jobbar tillsammans med att lägga planeringar där alla elevers behov tillgodoses i så stor uträkning från början.

Vi har en bred kunskap om funktionsvariationer på skolan och är generellt mycket duktiga på att möta detta i vår undervisning. Vi märker av att elever söker sig hit då vi dels är ett litet sammanhang jämfört med andra skolor men också för att vi besitter en bred kompetens för att möta elevens behov. Det ser vi som ett gott betyg.

*Social lärmiljö* – trygghetsenkäterna visar på, liksom de samtal vi har med eleverna, att de trivs och är trygga på vår skola. Vi agerar direkt på något som vi ser eller hör och är duktiga på att skyndsamt använda oss av KBI för stöd i utredningar.

Skolan har ett salutogent förhållningssätt och arbetar lågaffektivt. Vi har under flera år diskuterat våra egna attityder och värderingar och hur detta påverkar helheten på skolan. Vi rannsakar oss ständigt och jämt när vi ser att elever hamnar i för svåra situationer, hur vi kan eliminera hinder och undanröja dessa. För oss är det viktigt – och självklart – att bygga vidare på det som fungerar och framförallt identifiera elevens styrkor.

Arbetet med den sociala miljön upplevs som komplex, vi känner oss **underbemannade** i rollen kring arbetet med det psykosociala perspektivet, behovet är större än vad vi maktar med i rollen som lärare och / eller specialpedagog då den psykiska ohälsan breder ut sig allt mer i de yngre åldrarna.

Möjligheten med att arbeta mer med värdegrundade övningar skulle kunna mötas upp med en större närvaro av skolkurator / elevsamordnare. Jag vill framhålla att mina lärare gör ett gediget arbete med normer och värden i klassrummen men det finns större behov att fylla än så. Vi har identifierat att – framförallt pojkar – svarar bra på motiverande samtal men att vi inte alltid räcker till för att ge dem den tiden.

### *Vad saknar vi kunskap om?*

Generellt sett så tycker jag att enheten har bred kunskap om inlärningssvårigheter (akademiska kunskaper) och har man inte det så tar man reda på det eller så använder man sig av de kontakter man skapat genom professionsnätverk.

Det vi upplever som svårt att förstå och som efterfrågas är mer kring förståelsen kring det sociala som utmanar både på individ- och gruppnivå.

### *Hur ska vi ta reda på mer?*



Vi vill verkligen lära oss mer kring vilka faktorer som påverkar ungas psykiska hälsa. Vi vet att det är ett dubbelriktat samband mellan lärande, skolprestationer och hälsa. Vi vet att det blir en ond cirkel när barn mår dåligt, att det påverkar skolresultatet. Vårt kompensatoriska uppdrag är stort – vi vet inte riktigt hur stort ansvar vi ska ta utan att vi är inne på områden som exempelvis är primärvårdens (Regionen).

Vi behöver mer kunskap om psykisk hälsa, vi behöver stärka elevhälsan med mer tillgång till kompetens kring det psykosociala så att vi kan arbeta mer förebyggande och främjande än vad vår organisation idag tillåter. På så sätt kan vi även öka kunskapen hos lärarna. Vårt nyckeltal på 30% idag räcker inte till för att möta det behov som skolan har.

Vi har massor med tankar och idéer men bristen på tid gör att vi måste prioritera ärenden av mer åtgärdande karaktär vilket vi helst skulle vilja minska för att stötta/handleda mer i det förebyggande / främjande fältet istället. Här hoppas vi, och tror mycket på, det initiativ som nu tas fram i samarbete med FRC och skola (Mariedal). Vi är väldigt öppna för ett liknande samarbete framöver.

### *Vad vet vi om relevant forskning utifrån vår kunskap och de resultat vi har nu?*

Vi vet att hälsa för lärande - lärande för hälsa är ett dubbelriktat uppdrag vilket vi också vill kunna arbeta utifrån, vi vill komma ifrån den mer åtgärdande delen och hellre kunna fokusera på det förebyggande och främjande uppdraget då vi ser att det är hela skolans uppdrag att genomföra. Jag är övertygad om att kunskapsresultaten skulle öka om vi kunde få mer kunskap hur vi ska möta elevers mående bättre.

<https://www.skolverket.se/publikationsserier/forskning-for-skolan/2019/halsa-for-larande---larande-for-halsa>

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/forskning-och-utvarderingar/artiklar-om-forskning/motivation-en-viktig-nyckel-till-elevers-skolframgang>

## **Förutsättningar**

- Elevhälsa och elevhälsoarbete
- Skolan och omvärlden

### *Sammanfattande reflektioner:*

Skolan har idag överlag ett bra elevhälsoarbete som genomsyrar hela organisationen. Elevhälsan har en central roll i skolans kvalitetsarbete då det är hjärtat i hela verksamheten – här samverkar vi alla för elevens lärande, utveckling och hälsa.





Genom att vi organiserat om oss under läsåret 22/23 (vi har numera tillgång till både speciallärare och specialpedagog) så har enheten specialpedagogisk kompetens i rollen som teamledare. På så sätt möter vi upp mycket tidigare och kan på så sätt få med det specialpedagogiska perspektivet redan i planeringsdelen av undervisningen. Lärteamen arbetar tidigt med differentiering av undervisning och extra anpassningar innan det blir tal om utredningar.

Vi i elevhälsoteamet har en systematik med att träffa personalen kring de olika elevgrupperna – och uppföljningar – så att vi ser att arbetet ger det resultat vi alla vill åt. På så sätt blir det tydligt att vi arbetar på individ - grupp och skolnivå med vårt elevhälsoarbete. Vi samtalar och lyfter utredningar för att få med allas perspektiv och tar mer än gärna hjälp av skolpsykolog (ibland även skolläkare).

Elevhälsoarbetet på skolan har gått från att man tror att ett team ska åtgärda ”problemet” till att vi alla ”elevhälsoarbetar”. Däremot ser vi att fördelningen på uppdraget som skolkurator gör att det inte blir likvärdigt mellan skolorna i kommunen. Fördelningen av tillgång (30%) gör det svårarbetat och hur vi än försöker prioritera om så är det svårt att få ut bästa möjliga ur professionen, där kan vi inte arbeta så förebyggande och främjande som vi önskar – vilket jag tidigare nämnt.

### **Skolan och omvärlden**

SYV-planen behöver revideras för att vara med konkret och levande än vad den är idag, tänker att den har en viktig roll när det gäller att motivera elever och lära de den så viktiga ”valkompetensen” som vi pratar om. Elever idag behöver inspireras till att ha mål och drömmar, så att skolan kan tydliggöra skolarbetet (syftet) och att sätta det i ett konkret sammanhang. Idag saknar många elever just detta, tyvärr.

Med tanke på vår ställning när det gäller näringslivet i Sverige, som kommun, så tycker jag att det här finns ett utvecklingsområde att ta tag i. Geografiskt sett så har vi svårare med arbetsplatsbesök eller ”yrkespromenader” här i Laggarberg. Det vi kan utveckla är att bjuda in fler vårdnadshavare till skolan för att berätta om deras yrkesroller, då Laggarberg ett socioekonomiskt gynnsamt område i Timrå med högre procentsats högskoleutbildade vårdnadshavare.

Även Ung företagsamhet besöker skolan med viss kontinuitet (vartannat år) och är en uppskattad samarbetspartner.

Att samverka med föreningslivet är vi bra på, då vi genom vårt samarbete med RF/SISU i deras ”Rörelseglädje i skolan”- projekt gav oss nya kontakter/relationer. Årligen besöker exempelvis Storöringen oss med deras kompetens kring fiske och friluftsliv. Vi får även andra föreningar att komma hit men ofta är det kopplat utifrån egna personliga kontakter i föreningslivet då dessa krafter ofta bygger på ett ideellt uppdrag och de ofta har ett arbete att ta ledigt ifrån.



### *Vad saknar vi kunskap om?*

Vi behöver arbeta fram en ny SYV plan tillsammans med de andra skolorna i kommunen, för en likvärdighet och även någon som kan delta vid vissa elevhälsomöten där utbildningen på sikt kan påverka elevens skolgång. Ser gärna att detta blir ett gemensamt innehåll som vi kan arbeta med mer kommunövergripande.

### *Hur ska vi ta reda på mer?*

Vi är duktiga på elevhälsoarbete och det arbetet kommer att fortsätta, vi skruvar lite till för varje år för att möta upp ännu bättre. Vi får ju trots allt nya elever – och deras utveckling - att anpassa oss till.

SYV-planen är under konstruktion och där avvaktar vi vad som kommer fram, arbetar efter den vi har så länge.

### *Vad vet vi om relevant forskning utifrån vår kunskap och de resultat vi har nu?*

Pia Skotts artikel om samordning i elevhälsan som grund för vårt tankesätt kring elevhälsoarbetet;

[https://www.skolverket.se/download/18.5e6fbba7183ff3c49822b01/1673615576530/Att%20leda%20och%20utveckla%20elevh%C3%A4lsoarbete\\_artikel%20av%20Pia%20Skott,%20docent%20i%20pedagogik.pdf](https://www.skolverket.se/download/18.5e6fbba7183ff3c49822b01/1673615576530/Att%20leda%20och%20utveckla%20elevh%C3%A4lsoarbete_artikel%20av%20Pia%20Skott,%20docent%20i%20pedagogik.pdf)

Men även litteratur skriven av Anna Bengtsson, Maria Kempe Olsson och Ida Necovski. Där har vi hittat stöd i mötesstrukturer, rollfördelningar i de olika mötena samt för dokumentationen.

Jag anser att vi har ett stödjande, systematiskt sätt att elevhälsoarbeta på Laggabergs skola och de gör att jag känner mig trygg som rektor. Vi arbetar inte i stuprör med våra olika roller utan ser vikten av samordning och samarbete kring elevgrupperna.

Vi vet att motivation är en motor i allt lärande, där både en inre och yttre motivation måste utvecklas. Forskningen visar på att elever idag har sämre uthållighet, vilket vi märker av. Elever idag är vana vid snabba bekräftelser (sociala medier, spel etc) och därmed uppfattas skolan emellertid tråkig och långsam, i relation till varandra.



<https://www.vilarare.se/amneslararen-svenska-sprak/elevhalsa/larmet-sa-rasar-elevernas-uthallighet-i-skolan/>

## Normer och värden

### *Sammanfattande reflektioner:*

Jag anser att vi är väldigt duktiga på att jobba med normer och värden, både i klassrummet, på fritidshemmet och i mellanrummen. Vi lägger mycket fokus på grupprocessen efter sommarlovet då vi vet att mycket kan ha påverkat individen och gruppen. Arbetet med normer och värden handlar om förhållningssätt och förståelse för varandra på såsom personal- som elevnivå.

Vi lägger mycket tid på att upprätta klass- och ordningsregler för skolan så att vi alla vet vad som förväntas av oss. Med det sagt så aktualiseras även vilka konsekvenser det kan bli om vi har svårt för att hålla oss till reglerna. Disciplinära åtgärder används som en del i konsekvenserna men först måste vi försöka förstå varför det blir som det blir. Vi har en tro på att alla elever som kommer till skolan vill lyckas, att elever inte är elaka utan att de hamnar i situationer som blir för svåra att hantera. Här har vi ett viktigt uppdrag i att förstå varandra, vilka strategier och verktyg som individen har tillgång till. Vi arbetar tidigt med ”problemlösaren” där eleverna tränas i att försöka lösa konflikter själva i första hand men att vi som vuxna finns där som stöd om det blir för svårt. Vi vill att de ska kunna lösa problem som uppstår, förstå konsekvenserna av sitt eget beteende utefter ålder och mognad. Ofta (alltid) finns vi vuxna som stöd för de yngre barnen medans vi ser att de äldre – med träning – blir allt bättre på att lösa det själva. Det är framgång för oss, när de hanterar situationen själva.

Vårt arbete med differentierad undervisning kräver ett grundarbete med att förstå att vi alla är olika, har olika styrkor och att vi därför måste möta varje individs nästa steg där befinner sig. I våra klassrum är detta inget konstigt, vi pratar ofta om vad som är rättvist och vad som är orättvist. Är det rättvist att alla ska göra samma saker? Eller är det rättvist när alla får göra olika? Ju äldre det blir desto känsligare blir det och man vill inte avvika från mängden, här ser vi verkligen anledningen till att det viktigt att bygga in förståelsen för varandra tidigt.

På vår skola får man vara sig själv, anser jag. Här har tidigare elever lärt oss så mycket under deras resor i utforskandet kring sin identitetstillhörighet. Det lyfte även Skolinspektionen i sin rapport vid granskningen 2023 och det värmer våra hjärtan.

Vi analyserar våra resultat – såsom de akademiska som de sociala – för att tillgodose ett bemötande oavsett könstillhörighet. Vi ser att pojkarna i större utsträckning är



inblandande i våra KBI anmälningar, vi ser även att de har sämre kunskapsresultat i vissa ämnen. Genom att titta på det här systematiskt så synliggör vi och diskuterar vidare insatser för att förändra detta.

Våra anmälningar systemet (KBI) ligger på samma nivå över tid, det vill säga att jag anser att den speglar en skola där många barn vistas och konflikter uppstår. Vi analyserar också varför vissa klasser sticker ut och riktar vårt arbete för att förbättra miljön både i och utanför klassrummet.

Skolan har ett stort ansvar gällande digitaliseringens framfart och därmed konsekvenserna av vad som händer på sociala medier. Här arbetar vi med att lära barnen hur man beter sig bakom skärm och få de att förstå konsekvenserna, även detta utifrån ålder och mognad. Vi har också ett stort ansvar att lära vårdnadshavare kring de plattformar vi hör att barnen vistas i och även här ge de en inblick och nya kunskaper som alla inte alltid besitter. Detta är ett återkommande inslag för föräldramötet.

### *Vad saknar vi kunskap om?*

Vi ser att vi tappar vissa elever på mellanstadiet, ofta grundar det sig i ett dåligt mående. Snabbt hamnar vi i ett läge där vi får dra tillbaka kraven för att vara glada att de är i skolan. Vi försöker utreda vilka behov som behöver mötas samt identifiera styrkor men vi hittar inte alltid riktigt fram, vilket oroar oss. Då uppstår en skolnärvaro men inte en "lektionsnärvaro". Vi kan inte fylla på med akademiska kunskaper om måendet inte är väl. Lärande och hälsa går hand i hand, som jag tidigare nämnt.

Jag uppfattar det som att den psykiska hälsan påverkas jag önskar att vi kunde förebygga och främja betydligt mer än vad vi gör idag. Här är vårdnadshavarna en otroligt viktig samarbetspartner.

### *Hur ska vi ta reda på mer?*

Samarbetet med vårdnadshavarna kring barnens sociala utveckling är oerhört viktigt, ett arbete som vi blivit mycket bättre på men även behöver en förståelse för att vi inte alltid ser samma saker. Eleven/barnet är i olika kontexter i skolan vs i den trygga hemmiljön. Tillit och förtroende är grunden för att samsyn kring barnet.

Utöka samarbetet med FRC/Socialtjänsten så att vi kan ge det stöd och behöver. När vi uttrycker att de behöver hjälp så ska sträckan dit vara så kort som möjligt. FRC behöver närvara på föräldramöten för att berätta vilket stöd de kan ge och vi. Vi tror mycket på projektet som startas i år, på Mariedal. Vi är positiva för samma typ av upplägg, då vi tror att det kan gynna båda verksamheterna – ett bättre tillsammansarbete och en ökad förståelse för varandras uppdrag.



*Vad vet vi om relevant forskning utifrån vår kunskap och de resultat vi har nu?*

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/66fd62dfd17141f28b8e03316d295952/att-inte-bara-overleva-utan-att-faktiskt-ocksa-leva.pdf>

Kartläggningen lyfter fram delar som sociala relationer och sammanhang som helt avgörande för den psykiska hälsan, vilket jag vill knyta ihop med det jag framskrivet tidigare. Vi har ett område att förebygga och främja - för kartläggningen visar ju resultatet för den elevgrupp vi lämnar ifrån oss till Arenaskolan. Vi har elever idag som uttrycker frustration, ilska, ledsenhet och faktiskt även mörka tankar om livet. De är låga på energi och saknar motivation. Elever som är kravkänsliga och där förväntningarna upplevs som alldeles höga.

Sneglar vi på vårt land i öst, så har de inskrivet positiv psykologi i schemat och där finns även barnens välbefinnande tydligt inskrivet i läroplanen. Föredömligt!

<https://www.vilarare.se/nyheter/forskning/finsk-forskning-eleverna-mar-bättre-med-positiv-psykologi-pa-schemat/>

## Kunskapsutveckling

### *Sammanfattande reflektioner:*

Genom att vi organiserar oss med grundskollärare redan i förskoleklassen så har trenden varit att vi till stor del har läsande elever redan inför årkurs 1. Vi tenderar att vara mer försiktiga i våra bedömningar i de lägre åldrarna initialt då vi har mindre information kring eleven. Redan inför år 2 så har vi ett bättre bedömningsunderlag och hamnar mer rätt. Detta stämmer ofta överens med de resultat vi sedan får på de nationella proven i år 3.

I övergången sjunker resultaten vilket det ofta gör, där spelar flera faktorer in. Detta är inget unikt för Laggarbergs skola utan något vi generellt skulle behöva utjämma. Här spelar arbetet med betyg och bedömningar stor roll, både för den enskilde enheten men även på kommunnivå – för likvärdig bedömning.

Enheten arbetar med att tydliggöra målgången för ämnena i år 6, så att de lärare som arbetar med de yngre åldrarna har en förståelse för de gällande kunskapskraven även för

år 6. Vi måste våga sikta högre och förbi målgången för år 3 för de elever som är mottagna för det.

Vi ser att läsningen är en nyckelfaktor för flera ämnen. Här försöker vi involvera både skolbibliotekarie och vårdnadshavare så mycket vi bara kan. Skolan arbetar med språklekar, läsprojekt och högläsning kontinuerligt. Vi öppnar upp läxhjälpen även för år 3 där man ofta eleverna med fördel ska ta med sin läsläxa för att vidmakthålla läskonditionen och för att läxläxan genomförs mer än en gång. Vi genomför även boksamtal och diskussioner kring det eleverna läst för att utveckla läsförståelsen.

Arbetet med TRR har pågått ett par år nu och är etablerat, vi märker av att lärarna tagit till sig arbetssättet och vågar också nyttja frirummet betydligt mer. Det var viktigt i implementeringsfasen att vara fyrkantig, även om det var en hel del röster som höjdes. Min uppfattning är att det var rätt väg att gå, att sätta ramarna först och att det fick vara väldigt styrt initialt. Sårbarheten (som hade funnits oavsett metod) är elever med språkliga svårigheter, då arbetssättet bygger mycket på kommunikation.

De elever vi idag har som inte når målen har naturligtvis en komplexitet knutet till sina bristande kunskaper för att nå godkänd nivå. Alla dessa barn har åtgärdsprogram och insatser som löper på. Här finns inlärningssvårigheter såsom koncentrationssvårigheter/begränsat arbetsminne samt språkstörningar till grund, det är en helhet att ta hänsyn till. Här balanserar vi hela tiden hur mycket insatser vi kan lägga i relation till vad vi får ut av det. Dessa elever kämpar betydligt mer än de andra och gör en fin progression.

### *Vad saknar vi kunskap om?*

Hur krockar vi arm med varandra över stadierna? Precis som för bedömningarna i år 1 så finns en försiktighet i bedömningarna för år 4 då både relationer till lärare och nya ämnen introduceras. Vi ser en försiktigare bedömning i år 4 för att sedan lyfta stegvis under mellanstadietiden, orsaken är att man vill känna sig säker i sina bedömningar. Här behöver vi öka tilliten inom personalgruppen. Vi ser inte alltid samma saker, vilket både kan utveckla men också hindra vissa bedömningar.

Vi behöver utveckla vår kunskap kring den språkliga sårbarheten hos elever med språkstörningar/hörselnedsättningar mm. Vi har flera elever som har logopedkontakt med Regionen, främst i de yngre åldrarna.

### *Hur ska vi ta reda på mer?*

Fördjupa oss mer i kunskapskraven, sam-diskussioner, samplanering mellan stadierna behöver planeras och organiseras - främst på enheten men gärna i samarbete med annan eller andra skolor för att säkerställa en likvärdighet.

TRR, praktisk matematik för mellanstadiet? Det finns ett intresse för att fortsätta arbeta på den redan inslagna vägen med mer praktisk matematik. Vi har planerat/funderat på att bjuda in lärarna (år 4–6) till TRR föreläsning v 44 men det finns inget material att ta vid mer än diskussioner kring fortsatta arbetssätt (vikten av praktisk matematik även där).

Olika undervisningsmetoder? Hur kan vi bredda vår repertoar så att vi når fler?

Sammanfattningsvis - möjliggöra kommunövergripande arbete då vi vet att det finns mycket att lära av varandra i den stora personalgruppen på kommunnivå.

Önskvärt är att skolan också får veta hur deras elever klarar sig i nästa sammanhang, Arenaskolan, i relation till helheten. Vi för ofta dessa diskussioner (den interna övergången) men får aldrig/mer sällan någon relevant återkoppling specifikt gällande våra elever från högstadiet. Vi återkopplar när mottagningsprocessen drar igång (okt/nov) med förskolan då vi genomfört bedömningsstöden för våra yngsta elever på skolan. Det upplever jag som viktig information tillbaka till de pedagoger som gjort ett fint arbete under de första åren i förskoleverksamheten.

### *Vad vet vi om relevant forskning utifrån vår kunskap och de resultat vi har nu?*

Differentierad undervisning och metoder – vi ser att när vi planerar och genomför undervisningen så att vi möter elever där de är så blir det ett lugnare arbetsklimat. Detta är ett arbete som tar tid och som ofta kräver kontinuerlig dialog med specialpedagogisk och /eller psykosocial kompetens för att hjälpa till med observationer för att se vad som fungerar. Vad är lärarens uppfattning? Elevens?

Uthålligheten – vi vet att elever idag generellt sätt har en sämre uthållighet (läs tidigare forskning under Förutsättningar/elevehälsans arbete) som vi måste träna upp för så många andra viktiga delar i livet.

## Nästa steg

### *Vilka blir de prioriterade utvecklingsområdena?*

**Elevehälsan** – vi vill fortsätta etablera våra rutiner (reviderat något) vilket påverkar andra mötes forum, vi vill att rätt frågor dryftas på rätt ställen (plattform för ledning och styrning). Riktat skolkurators roll mot de klasser som är störst behov, så att det blir en konkret insats.

**Samverkan** – mellan verksamheterna (förskoleklass, grundskola och fritids)

**Undervisning** – vi behöver arbeta mer med den sociala lärmiljön (klimat, trygghet och trivsel)

**Organisation** – hållbart medarbetarskap, jobba vidare med de friskfaktorer som vi ser ger en bättre arbetsmiljö utifrån de förutsättningar vi har.

*Så här planerar vi att arbeta vidare med våra prioriterade utvecklingsområden i skolorganisationen utifrån den kunskap vi har.*

**Elevhälsan** – vi har reviderat strukturen på våra möten tillsammans med klasserna så att vi träffas vid färre tillfällen men med längre tid för insamling av nuläge, tid för reflektion samt få till sista delen – ”hur-et” dvs en handlingsplan där allas perspektiv tagits med. Tydligare analysdelar (i respektive profession) vid varje ”stoppdag”.

**Samverkan** – vi behöver möjliggöra tillfällen då de lägre åldrarna får utrymme för att träffa fritids för samplanering. Vi behöver även vara tydliga med att de pedagoger som arbetar både i skolverksamhet och fritidsverksamhet blir bärare av information mellan verksamheterna.

**Undervisning** – vi hoppas att den nya prioriteringen av skolkurators arbete ska bli mer effektivt - för elever, undervisande lärare men även för skolkuratorn själv.

**Organisation** – utrymme för handledning / stöd på individnivå samt utväxlingen på lärteamnivå kommer att fortsätta. En frisk enhet med rätt stöd där det behövs både för medarbetare och som elev är en stor friskfaktor med hållbarheten.

*Så här planerar vi för kommande kompetensutveckling utifrån våra prioriterade utvecklingsområden.*

**Elevhälsan** är redan igång sedan slutet av vt-24 med fortbildning och samsyn kring arbetet, därav revidering i arbetet med klasserna. Även Lisa Söderman är med i processen, då hon oftast är delaktig i våra ärenden och därmed behöver få en förståelse för vårt upplägg när hon framgent deltar på våra möten.

**Samverkan** – lärteamsträffar samt APT då denna önskan inte bara kommer från utvärdering av verksamheten utan även från medarbetarna, de vill få förutsättningar till att träffas.

**Undervisning** – elevhälsomötenas utveckling tillsammans med lärarna hoppas vi ska stärka arbetet både för individ- som teamnivå.





**Organisation** – fortsätta arbetet med hållbart medarbetarskap, hitta delar i uppdraget som går att påverka (arbetsbelastning i relation till återhämtning) och lyfta detta på enhetens APT.

*De här effekterna hoppas vi kunna se i vår skolorganisation.*

**Elevhälsan** – att alla delar hänger ihop, blir utvärderingsbara i så stor utsträckning som möjligt. Att vi har hittat ett så bra sätt som möjligt med de förutsättningar vi har, där alla känner sig nöjda med struktur, innehåll och utfall.

**Samverkan** – att skola och fritids får en mer sammanhängande verksamhet som kan komplettera varandra, där eleverna känner att de får tillgång till ämnesområden som kan ge en större variation av inläring.

**Undervisningen** – vi vill ge en bredare kompetens hos pedagogerna kring olika beteenden och vad de ger uttryck för, för att kunna möta eleven när den befinner sig i en alltför svår situation själv.

**Organisation** – att vi får fortsätta vara en frisk organisation ytterligare ett år, få en kontinuitet som blir hållbar för elever, medarbetare, rektor och även ekonomi i balans – då sjukskrivningar och personalomsättningar är kostsamma.

# Kvalitetsrapport 2023/2024

## Ledning och organisation

- ✓ Antal barn och elever
- ✓ Elevsammansättning
- ✓ Personal och behörighet

### *Beskrivning:*

#### **Antal barn och elever**

Under läsåret 2023–2024 var 209 elever fördelat på tre klasser i åk 6, två klasser i åk 7 och två klasser i åk 8 samt tre klasser i åk 9. Fördelat på 94 tjejer och 115 killar.

Under läsåret 2024–2025 startar Ala skola med 137 elever fördela på tre klasser i åk 7, tre klasser i åk 8 och två klasser i åk 9. Fördelat på 53 tjejer och 84 killar.

#### **Elevsammansättning**

Ala skola har en större majoritet killar (61%) än tjejer (39%).

Analysen är att skolkulturen behöver belysas och främjas, vikten av närvaro spelar en stor roll för elevernas måluppfyllelse. Ala skola har en stor andel elever med NPF-problematik. Vi jobbar med ständig förbättring utav generella anpassningar och tillgänglig undervisning.

#### **Personal och behörighet**

Ala skola började läsåren med 86% behörigheter för lärarna. Ala bygger undervisningen utifrån ämnesbehörigheter, det finns inget klassläraresystem. Syftet är att ge eleverna de bästa och utbildade lärarna i respektive ämne i så stor utsträckning som möjligt.

#### **2023–2024**

Bodell	Roger	slöjd
Sidén	Sara	hem- och konsumentkunskap
Alm	Marika	svenska som andraspråk, SO, matematik
Norling	Tina Jeanette	svenska, tyska, engelska
Tinnerholm	Rebecka	bild, svenska
Nylander	Mattias	kemi, fysik
Näsholm	Johanna Margareta Elvira	samhällsorienterande ämnen
Frisk	Anna Maria	svenska
Gustafsson	Madelene	teknik, biologi



Persson	Emil	idrott
Löfstrand	Hannah	matematik
Nordström	Joakim	musik
Köhn	Ariana Berenice	spanska, engelska
Eva	Lockhart	matematik
Kristina	Nordström	matematik, samhällsorienterande ämnen
Astrid	Tinnerholm	slöjd
Jonas	Nordström	Idrott, samhällsorienterande ämnen
Emilia	Petersson	engelska, svenska, samhällsorienterande ämnen
Naomi	Perera	engelska

Under hösten 2023 togs beslut om en organisationsförändring mot bakgrunden av den lokalresursplan som är beslutad i fullmäktige. Söråkers skola anpassades för fler elever. Söråkers skola och Ljustorps skola kan då få en sammanhållen mellanstadieskola åk 4-6 enligt intentionerna i skollagen. I sin tur innebar det att Ala skola blir en ren högstadieskola med årskurs 7-9 från och med Hösten 2024.

Följden av detta blev att behovet av undervisning minskar och arbete med en organisationsförändring pågick större delen utav vårterminen 2024 utifrån budget i balans och behörigheter.

”Det finns ingen kungsväg till god organisation. Vilken den ”rätta” strukturen är beror på rådande omständigheter” Bolman och Deal (2019 s.96)

Lärare som är behöriga i flera ämnen fördelas på det underlag som finns utifrån behörigheter i ämnen, nyckeltal och budget i balans. Följande ändringar krävdes.

- Jeanette får ta mer engelska
- Sara får ta textilslöjden
- Rebecka får ta den del av hemkunskapen som Sara inte får plats med i sin tjänst.
- Marika får ta all undervisning i samhällskunskap och SVA.
- Johanna tar all undervisning i historia och religion utifrån behörighet.
- Ny behörig lärare i Geografi rekryteras då denna behörighet saknades inom befintlig personalgrupp
- Underlaget för matematik kräver två lärare så en ny matematiklärare rekryteras och vi ser över minuter i undervisning för ämnet.
- Den vakanta tjänsten i musik annonseras ut men ingen behörig söker så Joakim stannar på den tjänsten och delas med Ljustorp.



## 2024–2025

Bodell	Roger	slöjd
Sidén	Sara	slöjd, hem- och konsumentkunskap
Alm	Marika	svenska som andraspråk, samhällskunskap
Norling	Tina Jeanette	svenska, tyska, engelska
Tinnerholm	Rebecka	bild, slöjd
Nylander	Mattias	kemi, fysik
Näsholm	Johanna Margareta Elvira	Religion, historia
Frisk	Anna Maria	svenska
Gustafsson	Madelene	teknik, biologi
Persson	Emil	idrott
Löfstrand	Hannah	matematik
Nordström	Joakim	Musik, klar juni 25
Köhn	Ariana Berenice	spanska, engelska klar september 24

## Nyrekrytering

Kempe	Elias	geografi, svenska
Hammarström	Joel	matematik

Efter organisationsförändringen har Ala skola vid terminsstart en 88% lärarbehörighet och efter september månad 94,6% då spanska/engelska tjänsten blir fullt behörig. Utifrån rekryterings fasen under vårterminen så var också antalet sökande lärare med behörigheter högre jämfört med tidigare års ansökningar. Ett större urval av behöriga lärare än tidigare år sökte tjänster som ämneslärare vid Ala skola. Storleken på skolan, styrkedjan och välskött skola som spelidé lyfts vid intervjutillfällena som positiva dragningskrafter.

## Enhetens systematiska kvalitetsarbete

- ✓ Hur genomför ni detta under året?

### Beskrivning:

Redan känt är att varje enhet inom Timrå kommun skall ha en av huvudmannen godkänd, dokumenterad och välfungerande plattform. Plattformen beskriver enhetens verksamhetsidé, kärnvärden, arbetsprocesser, positioner och ansvarsfördelning samt rutiner för systematisk uppföljning och utveckling.

SKA-arbetet sker löpande och är ett arbete mot ständig förbättring och önskad intern effekt. Hållpunkter, mötesfrekvens och datainsamlingar löpande är av värde för att följa upp verksamheten. I enkelhet så handlar det om att vi planerar, genomför och följer upp verksamheten systematiskt.

Vi organiserar oss i ett team inför detta läsår. Lärare och elevhälsan möts en gång i veckan för klassgenomgångar, undervisnings samt trygghet och studiero. Vidare har elevhälsan två träffar i veckan. Klasstiderna (handledare och elever) ligger kvar i schemat likt fjolåret för att säkra arbetet med normer och värden.

#### Augusti/September

<b>Klar för start: - Förutsättningar</b> <b>Syfte:</b> Klargöra att Ala har rätt förutsättningar att bedriva och utveckla sin verksamhet för att kunna skapa värde för de vi är till för.		
Insamling	Vad/Hur	
Klasser, grupper & Sammansättning av elever.	ProCapita/Infomentor.	
Rätt anpassade lokaler, se över lokalanpassningar utefter den nya "publiken"	Tillsammansarbete.	
Information/överlämningar mottagningsprocessen		
Säkra behörighet -Personaltäthet & kompetens. Ev. Personalomsättning (rekrytering)	Personal och Elevhälsa. I behov dialog med K&T	
Uppdatera planer (Likabehandling, Krisplan, Elevhälsoplan mm).	EHT och personal vid uppstarts dagarna	
Ekonomi (nuläge)	Ek. system	
Strategisk utvecklingsplan tas fram utifrån analys av tidigare läsår/förutsättningar. Dokumentation och kommunikation i dialog mellan biträdande förvaltningschef och rektor.	Rektor med berörd personal, visar och berättar för biträdande förvaltningschef i dialog.	
Var är vi? Vart ska vi? Hur gör vi?		



**Oktober/Januari/Februari**

<b>Kunskap:</b>			
<b>Syfte:</b> Följa upp och analysera kunskapsutvecklingen på enheten,			
<b>Insamling</b>	<b>Vad/Hur</b>	<b>Vem</b>	<b>Dialog</b>
Information från utv.samtalen.V.44	Kalibrera undervinningen efter v.44.	Lärteamen och EHT	Analys av resultat - Varför?
Prognoser	Se bedömningar ämnen i Infomentor	Ämneslärare	Vilka åtgärder planeras? Lovskola?
Julbetyg åk 6,7,8,9	Löpande teamträffar		Tidiga överlämningar TIGY?
Betyg	Efter 10% i Infomentor startar processen. Följs upp på team	Handledare och EHT	Se över ev. förändringar i schema,
Närvarouppföljning			grupper, planeringar.
Uppföljningsdialog utifrån HT	Visa och berätta ev. kalibrering	Jon, Annelie och Roger	

Hur går det?

**Mars/April**

<b>Kvalité och upptäckter</b>		
<b>Syfte:</b> Följa upp och analysera elevers upplevelser av verksamheten.		
<b>Insamling</b>	<b>Vad/Hur/Vem</b>	
Enkät vartannat år Skolinspektionen - Personal - Elever - VH  Trygghetsenkäten, alla elever Elevhälsosamtalen åk 7 Syv-planen, hålla spåret LUPP	Skolinspektionen publicerar  Kurator Skolsköterska SYV Samlar in underlag och sammanställer/analyserar.	

Hur går det?



### Maj/Juni

Varför blev det som det blev när vi gjorde som vi gjorde?		
<b>Syfte:</b> Avstämning och bokslut inför Alas SKA-arbete.		
Bokslut	Vad/Hur/Vem	
Detta ser vi att SKA arbetet gett?  Ämnesanalyser  SYV-planen  Korrelationen NP-betyg. Ev. förklaringar avvikelser.  KB - analyser.	Professioner visa och berätta utifrån egen praktik.	
Hur blev det?		

Bokslut och analys för respektive position för ökad medvetenhet kopplat till SKA.

### Juni/Augusti

Hållplats 5 - Kunskap		
<b>Syfte:</b> Följa upp måluppfyllelse inför nästa läsår och kalibrering		
Insamling	Vad/Hur	Vem
SYV Prao  <u>Betyg</u> åk 6,7,8,9 Nationella prov 6+9  Skolfrånvaro Hälsosamtal		
Hur blev det?		



Augusti/September		
SKA - dialog		
Syfte: SKA-rapport och plan framåt		
Insamling	Vem	Underlag för dialog
SKA- Rapport från enhet, Ala.	Dialog mellan biträdande förvaltningschef och rektor	Hur ser du på dina förutsättningar? Hur prioriterar du ditt utvecklingsarbete? (SKA)
Hur blev det?		Vart är ni? Var ska ni?
		Hur gör ni?

## Skolans prioriterade utvecklingsområden 23/24

- ✓ Vilka var det? Vad var anledningen till att ni valt dom?
- ✓ Hur har det gått?
- ✓ Vilka effekter har ni sett?

### *Sammanfattande reflektioner:*

Ala skolas prioriterade områden för läsåret 23/24 var följande:

**Likvärdigskola – Kollektivt handlande**

**Undervisningsprocessen – Ledarskap i klassrummet**

**Inkludering – En skola för alla**

**Främja närvaro – Motverka frånvaro**

Utifrån arbetet med likvärdig skola har vi jobbat med den relationsskapande kulturen. Tidigare arbete synliggjorde vikten utav kollektivt handlande/bemötande i undervisningen och vid mellanrummen. Detta synliggjordes tidigare utav elevers svar på skolenkäten samt under trygghetsenkäten VT22. Ett behov av styrda



aktiviteter för handledare på klasstiderna för likvärdigheten synliggjordes också utifrån tidigare SKA-arbete. Vidare ändrade vi om i klasserna och undervisningsgrupperna för årskurs 8 och 9 innan terminsstarten 2023 för att just ge eleverna så lika förutsättningar som möjligt när de möter undervisning. Elevantalet och sammansättningarna behövde ändras för att vara mer likvärdigt i undervisningen. Vidare så synliggjordes en differens mellan nationella prov och slutbetyg för 2022. För att möta detta avsattes mer tid inför betygsättning med sambedomning och samtliga nationella provrättningar organiserades för att säkra sambedomning. Detta i syfte att säkra rättssäkerhet och likvärdighet inför betygsättning ht och vt och analysera betygsättningen i korrelation med de nationella provresultaten. Aktiviteterna återfinns löpande i årshjulet.

### **Hur har det gått och vilka effekter har det gett?**

Analysen visar på att ett relationsskapande mindset har utvecklats på enheten. Ämneslärarrollens kostym har vuxit i och med att det kompensatoriska uppdraget inkluderats som en del i vardagspraxisen. Vi och den mentaliteten eller som jag ofta säger annanismen för elevärenden har minskat. Enheten Ala har ett bättre vi tänk där vi lägger pusslet tillsammans utifrån likvärdigheten. Effekten är ett bättre kollektivt handlande utifrån främst undervisningsprocessen och närvaroprocessen. Det har varit mindre ”beställningar” och mer tillsammansarbete 2023/2024

Klassändringarna togs inte väl emot vid terminsuppstarten. Det var mycket känslor inblandade som tog tid och energi i anspråk med mycket många vårdandshavarmöten för att lugna och trygga skolans idé. Skolans upplevelse är att polariseringen ökar och trycket för medbestämmande från vårdnadshavare eskalerar över tid. Effekten blev att vi fick fungerande och mer homogena undervisningsgrupper utifrån likvärdighetsperspektivet.

Utifrån betygsättningen och likvärdigheten uppnåddes målet med sambedomning vid samtliga nationella provrättningar åk 6 och åk 9 samt inför betygsättning. Effekten är medvetenheten om likvärdigheten och analysen av eventuell differens. Vidare påbörjades ett arbete tillsammans med Arena skolan för att vidga diskussionerna och ämnesdialogerna kring betyg och bedömning. Vi genomförde gemensamma studiedagar utifrån temat betyg och bedömning. Tillsammansarbetet skolorna emellan för detta kommer att fortsätta 24/25.

### **Undervisningsprocessen - Ledarskapet i klassrummet**

Utifrån tidigare mål fortsatte arbetet med undervisningsprocessen och ledarskapet i klassrummet. Tidigare datainsamling (2022) pekade på att eleverna upplevde stora skillnader i undervisningen. Exempel på det var lärares agerande i klassrummet, uppföljning av ordningsregler eller bemötande. Att se bortom individen (sig själv

som lärare) för ett strukturellt och kollektivt handlande i likhet med plattformen behöver få ta tid. En outcome för de vi är till för – eleverna kommer när vi agerar och gör mer lika med en förutsägbarhet. Utmaningar att reflektera tillsammans över det egna jaget vs uppdragsbeskrivningen och laget tar också tid. Det behöver få ta tid. Det kollektiva handlandet styr också mot likvärdigheten på enheten.

Tanken är just att förutsägbarheten i undervisningen skall bli tryggheten för eleven. Utmaningen ligger i att se nyttan utav det standardiserade arbetssättet utan att få känslan av att de inskränker på friutrymmet för läraren. Genom systematik och ordning säkerställer en organisation att kunskap och erfarenheter byggs upp i organisationens strukturer. Den blir mindre beroende av den kunskap som finns i enskilda medarbetare. Vi höjer en "lägsta nivå" som enhet genom observation, diskussion och praktik.

### **Hur har det gått och vilka effekter har det gett?**

Ala som organisation har utvecklat förhållningssättet till undervisningsprocessen. Det råder en konsensus för att vi behöver skapa en gemensam syn för lärande och utveckling. Utmaningen är att göra detta utan att inskränka på lärarnas friutrymme för undervisningen. Lärarna är de viktigaste resurserna för att eleverna ska nå målen och för att vår verksamhet håller en god kvalitet utifrån resultatansvaret. En effekt av tillsammansarbetet är ett läsprojekt (alla ämneslärare delaktiga) i syfte att nå högre måluppfyllelse. Resultatet efter 5 veckors intensivläsning visade ett medelvärde på 21,3% ökad läshastighet, den elev som ökat sin hastighet minst, har ökat med 3%, (men där har vi också en frånvaro på över 50%), och den som ökat mest har ökat med 76%. Både elever och lärare märker av att det går snabbare för många att läsa, men det finns ett fortsatt behov av att utveckla läsförmågan hos eleverna. Arbetet fortsätter 2024.

Utifrån ovanstående exempel vill jag föra ett resonemang om att skolutveckling inte kan ske annat än i en samarbetande skolkultur. För mig som rektor blir förmågan, att som ledare kunna skapa ett genomsyrande helhetsperspektiv och en samsyn, för att kunna samverka mot gemensamma mål för detta (*undervisningsprocessen*) av stor vikt. Det vill säga en skola där lärare samtalar, samarbetar och har en gemensam syn på elevers lärande och utveckling. I vardagsarbetet och för värdegrunden behöver vi medvetet röra oss i den riktningen mot våra fattade beslut i linje mot våra kärnvärden (Tillit, Tillsammansarbete och Höga förväntningar). Vi behöver lyfta samarbete, respekt och förståelse för att leverera i det förbättringsarbetet. Likt en implementeringsresa där vi naturligt organiserar oss i vardagen för vilka vi är till för. Samt att situationer löses där de uppstår, beslut tas på den nivå besluten hör hemma och överlåtes inte på annan nivå. Mantrat och devisen är - Better then yesterday.



## Inkludering

Utifrån upptäckterna i frånvaroprojektet har vi jobbat vidare med tänket - en skola för alla. Under våren 2022 gjordes en genomlysning (enkät) via MIUN tillsammans med lärarna. Det resulterade i att vi under höstterminen 2023 tog del utav SPSM:s moduler mot NPF i fortbildningssyfte, lett utav specialpedagogen.

För läsåret 2023–2024 hade vi 39% elever med NPF. 11 elever räknades in som ”hemmasittare” och 35 elever med problematisk skolfrånvaro.

För läsåret 2024–2025 har vi vid uppstart 38% elever med NPF. 3 hemmasittare och 20 elever med problematisk skolfrånvaro.

## Vilka effekter har det gett?

Undervisningen trycker vi på vikten utav att ha en förlåtande och relationell kultur. Vi ser hela eleven. Ämneslärarna jobbar mycket med generella anpassningar i undervisningen istället för flertalet 1-1 lösningar.

### Likvärdig utbildning och undervisning?



Extra anpassningar?

Ledning och stimulans?

*Ledning och stimulans = fler elever får tillgång till undervisningen. Alla skall få ta del av undervisningen oavsett ”startpunkt”. Även de som vill ha ytterligare stimulans. Hur tänker och agerar vi gemensamt för det?*

## Främja närvaro – *Motverka frånvaro*

Ala har som enhet utvecklat det främjande och förebyggande arbetet för att motverka frånvaro. Övergripande målen i projektet har varit följande:

- Öka närvaron hos elever där frånvaron är oroväckande hög.
- Öka kompetensen hos personal kring att främja närvaro och motverka frånvaro

För att nå dessa har vi arbetat mer främjande och förebyggande bland annat genom tidiga insatser. Ökat kvaliteten på våra frånvarokartläggningar bland annat genom att ytterligare lyfta fram elevens perspektiv för att hitta alternativa vägar till en fungerande skolgång för samtliga elever samt ökat tillgängligheten i våra lärmiljöer.

Effekterna av arbetet ser vi i förbättringar för, tidigare kontakt, ökad vuxennärvaro, utvecklad handledarroll.

I projektet har vi betonat vikten av elevens perspektiv och delaktighet i arbetet med att främja närvaro, motverka och åtgärda frånvaro. Eleverna har kommit till tals under hela projektet, vilket har varit naturligt då det är dem själva det hela tiden handlat om. I samtal och möten av olika slag, vid frånvaroutredning, vid uppföljningar och utvärderingar har elevens perspektiv hela tiden varit i fokus.

När vi har analyserat projektet ser vi bland annat:

- Att ett kvalitativt, systematiskt och uthålligt främjande, förebyggande och åtgärdande arbete ökar elevens närvaro
- Värdet av vuxna som finns tillgängliga för eleverna i mellanrummet/rasterna
- Vikten av goda relationer.
- Det centrala i att fånga elevens perspektiv

Frånvaroprojektet via SPSM avslutades vårterminen 2024 men fortsätter via skolverket, skolsocialt team 2024/25. Ala har tillgång till 1 lärteamsstödare och 1 skolsocionom vid uppstart hösten 2024. Det möjliggör att vi kan fortsätta utvecklingsarbetet med samma premisser.

## Underlag till analys

### Förutsättningar

- Lokaler
- Lärmiljö, ute och inne
- Övrigt

### *Sammanfattande reflektioner:*

Ala som enhet är i stort behov underhåll. Det är en utmaning att uppnå upplevelsen av inspirerande lärmiljö. Lokalerna är överlag slitna. Idrottssalen och duschutrymme kommer behöva lyftas till arbetsmiljökommittén. Vi saknar också



möjligheten till ett eget bibliotek och använder oss utav Folketshus - Söråker. Utifrån trygghetsenkäten framkommer det att flertalet elever inte äter skollunchen. Eleverna önskar alternativ då Ala endast har en maträtt per dag.

## Förutsättningar

- Elevhälsa och elevhälsoarbete
- Skolan och omvärlden

### *Sammanfattande reflektioner:*

Elevhälsoarbetet är främst förebyggande, hälsofrämjande och stöttande. All personal i skolan har ansvar för arbetet med elevhälsa. Det är av vikt att det inte blir ett vi och dom tänk på enheten. Samverkan mellan skolans personal och elevhälsoteamet ger goda förutsättningar till att tidigt upptäcka elever som behöver stöd, och ta fram insatser för att stödja eleven. Analysen är att vi tar ett gemensamt ansvar för just dessa tillsammansarbete.

Professionerna rektor, kurator, skolsköterska och specialpedagog träffas två gånger i veckan. Elevhälsan kvalitetssäkrar elevernas nuläge och utveckling gällande pedagogiska, specialpedagogiska, psykosociala, psykologiska, medicinska insatser samt studie-och yrkesvägledning.

Eleverna görs delaktiga i den fysiska arbetsmiljön och det genomförs årligen skyddsronde där eleverna inkommit med underlag inför skyddsronden. Vid skyddsronden deltar elevskyddsombud.

Under läsåret 2024 – 2025 kommer Alas elevhälsa delta i ett utvecklingsarbete med Specialpedagogiska myndigheten. "Att höja skolornas elevhälsokompetens - en likvärdig elevhälsa i Timrå kommun" Detta i syfte för att ta nästa steg i utvecklingen som bygger på delaktighet och gemensamt ansvar.

### **Normer och värden**

Utifrån vår likabehandlingsplan har vi under läsåret 2023–2024 fortsatt utveckla vår relationskompetens, tillsammansarbetet kring elevernas välmående under hela skoldagen samt stärka enhetens kompetens mot NPF (SPSM).

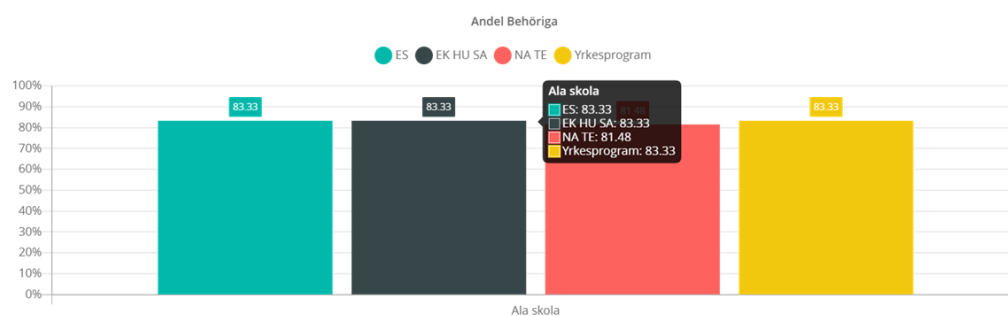
Klasstiden kvarstår på schemat (handledare leder arbetet med stöd av EHT) aktiviteterna bygger på analys/bokslutet från elevhälsosamtalen, trygghetsnäten och KB-ärenden från fjolåret. Resultaten förankras med personal och sedan elever.

Antalet kränkingsärenden minskade under året jämfört med året innan. Trenden är god och antalet ”återfall” är få kopplat till KB (22/23, 37st, 23/24, 26 st.). Syftet med klassändringarna 23/24 och Ht24 är med större fokus på trygghet och studiero. Vidare har samverkansmöten med socialtjänsten och ett gott samarbete med närpoliserna underlättat tillsammansarbetet under läsåret.

Utvecklingsarbetet 24/25 ligger i att möta fler vårdnadshavare utifrån ett främjande och förebyggande arbete. Vi behöver stärka tillsammansarbetet utifrån just trygghet och studiero samt vikten utav skolkvaron. Analysen är att eleverna faller från skolan snabbare vid korttidsfrånvaro än tidigare och att vi behöver prata samma språk utifrån normer och värden.

## Kunskapsutveckling

### Sammanfattande reflektioner:



Ala hade en behörig på 83,3%. Vid dialogen i januari var behörigheten 71% och prognosen 82%. De 10 elever som inte blev behöriga till gymnasiet har gemensamt en stor frånvaro och F i matematiken. Tre elever har inte tillgodogöra sig språket i svenska utifrån tid i svenskt skolsystem.

### Behörigheter

10 av 56 elever var icke behöriga till ett nationellt yrkesprogram (17,86)

	Frånvaro	
Elev 1	78%	NPF, orosanmälningar
Elev 2	50%	NPF, BUP, EHT
Elev 3	språk	
Elev 4	språk	
Elev 5	45%	NPF, Hjälpmedel, orosanmälningar
Elev 6	100%	NPF, orosanmälningar
Elev 7	språk	
Elev 8	87%	Misstänkt NPF, nekat till utredning, orosanmälan
Elev 9	76%	Misstänkt NPF, nekat till utredning
Elev 10	17%	Misstänkt IF, nekat till utredning

52 av 56 elever i årskurs 9 valde att söka nationellt program till gymnasiet (92,86%)

Resultat och måluppföljning visar på att vi behöver se över och möta de låga resultaten i matematik. Över tid måste vi se på detta, inte bara jämföra med ifjol. Vi behöver kompensera frånvaron med att lägga matematiklektioner för klasserna varje dag. Inför terminen HT24 omfördelas undervisningsminuter inom ramen för skolans val mot matematiken. Detta sker utifrån att det systematiska kvalitetsarbetet synliggjort samband mellan otillräcklig måluppfyllelse och frånvaro inom ämnet matematik. Flertalet obehöriga elever på Ala saknar betyg i ämnet matematik. I och med förändringen i undervisningstid säkerhetsställer Ala som organisation att alla klasser får 50 minuters undervisning per dag inom ämnet matematik. Detta görs som ett led i arbetet med tillgänglig undervisning. Vidare tillsätts försteläraretjänsten inom ämnet för att stärka och säkra kompetens. Vidare behöver vi ta reda på mer från matarskolorna i överlämningsprocessen för vilka kunskapsområden som behöver stärkas i ett tidigare skede (läsprojektet är en del i det).

Det kompensatoriska uppdraget i undervisningen (alla ämnen) handlar mycket om extra anpassningar. Ansvarsfördelningen och undervisningen i relation till hur det var tänkt behöver ses över. Skillnaden i vad som är mål och medel behöver diskuteras i förbättringsresan. För att koppla det till undervisningsprocessen och fortsatt diskussion mot innehåll VS måluppfyllelse på enheten. Målet med lektionen kan i analysen fastna i görandet, produkten. Vad är mål och medel? Målet är att utveckla förmågorna – medlet är det centrala innehållet för att träna förmågorna utifrån. Målen i undervisningsprocessen skall vara lärande mål, inte görande mål.

## Nästa steg

### *Vilka blir de prioriterade utvecklingsområdena?*

Vad skall vi göra? Vilka effekter vill vi se?

Samtliga processer syftar till att säkra organisationens framgång ”idag” och ”i morgon”. Huset blir aldrig färdigt och efter organisationsförändringen behöver vi genomlysa processerna tillsammans. Med processer sätts då ramar för vad som förväntas i vardagen med krav på leverabel. Utvecklingsarbetet syftar till att förbättra möjligheterna för elevernas lärande. Vikten av acceptans för uppdraget, samsyn och förståelse blir då givetvis av förklarliga skäl av stor vikt för att nå ett

kollektivt handlande. Processen kräver att alla är aktiva och ansvarstagande medarbetare.

### **Undervisningsprocessen – matematik**

Undervisningstiden i matematikundervingen förändras. Kompetens säkras med nyrekrytering/behörigheter. Detta ger mer undervisningstid och fler behöriga lärare. Avstämningar i nuläget samt resultatuppföljningar v.44, 2, 11 och 18. Djupare analys av ämneslärare för vad och varför det ser ut som det gör? Hur ser undervisningen ut i relation i hur det var tänkt? Läxhjälp två timmar i veckan förläggs på matematiklärarna samt lovskola i egen regi.

### **Undervisningsprocessen – läsutveckling**

Vid DLS-testen 2023 upptäcktes mycket låg läsförmåga hos eleverna i åk 6 och 7, både vad gäller läsförståelse och läshastighet. Vi utvecklar Sara Bruuns intensivläsningsmaterial för helklass, som ett spår mot ökad läshastighet, samtidigt behöver alla ämneslärare ta ansvar för läsförståelse i undervisningen. Vi behöver utveckla arbetssättet kring lässtrategier i alla ämnen. Vi organiserar lästräningen i två faser, hastighet och läsförståelse innan v.44 för utvärdering och vidare fortsatt arbete och förbättring.

### **Närvaroprocessen. – lärdomar av upptäckterna**

Systematiskt fortsätta att utveckla närvaroarbetet på enheten, se lärdomar och upptäckter i rapporten. Nästa steg är att involvera vårdnadshavare i större utsträckning i ett tillsammansarbete med socialtjänsten.

**Stärka elevhälsan** – Rektor och Elevhälsan kommer under läsåret att delta i Utvecklingsarbete med Specialpedagogiska myndigheten “Att höja skolornas elevhälsokompetens - en likvärdig elevhälsa i Timrå kommun”. Arbetet leds av rektor med stöd av projektsamordnare. Arbetet pågår över hela läsåret och vi träffas en gång i veckan. Arbetet kommer att ge stöd att se vilka arbetssätt som vi behöver utveckla. Upplägget och innehållet bygger på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.





**TIMRÅ KOMMUN**  
Barn- och utbildningsförvaltningen



Chanette Gingdal  
Rektor Mariedals förskola, Framnäs förskola och John Blund  
076- 145 45 17

## Kvalitetsrapport 2023/2024

### Innehåll:

#### Ledning och organisation

##### **Framnäs förskola: 43 barn i åldrarna 1–5 år.**

Framnäs förskola består i nuläget av 3 avdelningar, Lilla Ru med de yngre barnen 1–3 år. 12 barn och 3 pedagoger, en förskollärare och 2 barnskötare. Gul avdelning med barn i åldrarna 3–4 år och 3 pedagoger och en resursperson.

Blå avdelning för barn som är 5 år och två pedagoger, en förskollärare och en utbildad barnskötare och 3 resurspersoner.

Förskolan befinner sig geografiskt i ett socioekonomiskt utsatt område.

På förskolan finns det flera barn med stora behov av individuellt stöd och har pågående utredningar via habiliteringen och fortlöpande handledning för pedagogerna av specialpedagogen i kommunen.

##### **Mariedals förskola: 64 barn i åldrarna 1–5 år.**

Mariedals förskola består i nuläget av 5 avdelningar. Sotaren och Bagaren är avdelningar med yngre barn i åldrarna 1–3 år. Där är det 12 barn på varje avdelning, på Sotaren arbetar en förskollärare och två barnskötare. På bagaren arbetar en förskollärare och två barnskötare.

Stinsens avdelning har barn i åldrarna 3–4 år med 3 pedagoger, en förskollärare, en barnskötare och en utbildad barnskötare.

Snickarens avdelning har barn i åldrarna 3–4 år med 3 pedagoger, 2 förskollärare och en barnskötare. Här finns ett stort behov av en resursperson varav alla pedagoger ansvarar för detta i ett rullande schema. En av pedagogerna går en utbildning på habiliteringen för att vi ska kunna möta ett av våra barn på bästa sätt.

Målarens avdelning har 5 – åringar med 3 pedagoger varav alla är förskollärare. Här finns också ett stort behov av en resursperson för ett barn.



Pedagogerna ansvarar tillsammans för detta resursbehov i ett rullande schema för att täcka upp behovet hos barnet.

På förskolan finns det flera barn med stora behov av individuellt stöd och har pågående utredningar via habiliteringen och kontinuerlig handledning för pedagogerna av specialpedagogen i kommunen.

På Framnäs förskola arbetar totalt 4 förskollärare och 3 barnskötare.  
På Mariedals förskola arbetar totalt 8 förskollärare och 6 barnskötare.

### *Beskrivning:*

Förskolorna är mångkulturella med flera olika språk och är socioekonomiskt utsatta och behovet av språkfrämjande arbetssätt är stort. Det finns flera barn med specifika behov inom NPF och autism och som har behov av "en till en" anpassning för att vardagen i förskolan ska fungera. Detta leder till att det blir en stor ökning på den budgeterade personalkostnaden. Detta gäller både Framnäs och Mariedal.

Korttidsfrånvaron är hög och ofta återkommande hos pedagogerna på framförallt Mariedals förskola vilket också leder till en hög vikariekostnad och även leder till en sämre kvalitet i både undervisning och utbildning för barnen.

En av anledningarna till den höga sjukfrånvaron har pedagogerna angett är den dåliga fysiska arbetsmiljö på en av avdelningarna på nedervåningen på Mariedals förskola, den lokalen som är i mitten. Det är en av anledningarna till att det måste bli en ny organisation till hösten där tre avdelningar blir två större. Det innebär fler pedagoger på avdelningen och förhoppningsvis ska detta leda till mindre vikariekostnader.

Det finns 3 arbetslagsledare som har träffar en gång i månaden. Dessa är skickliga förskollärare som har ett extra ansvar över det pedagogiska arbetet. Att finnas till för frågor från övriga pedagoger.

I min organisation finns även dygnet runt verksamhet. Det är fyra personal som arbetar på John Blund men en av personalen har varit utlånad sedan januari till Tallnäs förskola men är tillbaka nu i mitten av augusti.

Verksamheten har varierande närvaro av barn. I nuläget har vi 9 barn inskrivna men tidigare i vår var det endast 4 barn. De flesta barn har



närvarotid på några få kvällar eller enstaka helger. Vi har även barn som behöver omsorg från 04:00 – 07:00 på morgonen. Det innebär att vi bemannar verksamheten med två personal under de nätter när det inte finns några närvarande barn för att ta emot barnet som kommer klockan 04:00. Eftersom personalen arbetar många timmar utan att det finns några barn i verksamheten så kommer de att schemaläggas några eftermiddagar på Framnäs förskola för att frigöra tid för planering för pedagogerna som arbetar dagtid. Här sker inget systematiskt kvalitetsarbete så det som senare beskrivs är utifrån Mariedals- och Framnäs förskolor.

### **Enhetens systematiska kvalitetsarbete**

Nya rutiner för att kvalitetssäkra verksamheten för läsåret 2024/2025 kommer att genomföras och innehållet förtydligas för alla pedagoger och det kommer att vara strukturerat på detta vis:

#### **Höststart**

Höstens uppstart startas med att arbetslaget tittar på de olika delarna i utbildningen som sker varje dag på förskolan. Reflektera tillsammans för att få alla delar till att bli en helhet på utbildningens innehåll och läroplanens uppdrag. Rutiner, förhållningssätt och bemötande är grunden för ett utgångsläge där barnen får det bästa lärandet.

Enheterna behöver bli tryggare i förskolans systematiska kvalitetsarbete, känna att de äger våra dokument och vågar att se sina styrkor och svagheter i sina egna kunskaper kring barnens lärande. Gemensamt med arbetslagsledarna har jag landat i dessa dokument kring vårt systematiska kvalitetsarbete som vi ska använda oss av från hösten 2024.

- Reflektion över veckan som varit – hur har vi fångat barnens nyfikenhet och har vi sett något lärande? Hur kan vi som pedagoger förbättra vårt arbetssätt?
- Veckoplanering – utifrån reflektion och observationer av barnens nyfikenhet planera för kommande veckas undervisning.



- Planerade reflektionsstunder gemensamt med barnen – säkerställa barnens lärande och utveckling.
- Dokumentation – Förtydliga vad det är vi ska dokumentera för att förstå barnens lärprocesser och kunna se varje enskilt barns utveckling och lärande.

### **Beskrivning**

Tillsammans med mina arbetslagsledare tittar vi på nya dokument kring vårt systematiska kvalitetsarbete: reflektion med kollegor – reflektion med barnen – planeringsmall av undervisningen (varje vecka planering) – planeringsmall för utbildningen – analys. Vikten av att jag tillsammans med pedagogerna äger vårt systematiska kvalitetsarbete leder även till att mina pedagoger känner sig delaktiga och känner sig viktiga i processen.

När jag tidigt i höstas (2023) försökte få en bild över det systematiska kvalitetsarbete som fanns tidigare på förskolan så framkom det att det var väldigt olika på de olika avdelningarna och enheterna. Här behövdes det säkerställas att alla kände till förskolans uppdrag kring planering/genomförande/dokumentation/reflektion det kände alla till men var otrygga i vilka dokument som skulle användas i arbetet. Det fanns också hos många pedagoger en rädsla och en okunskap kring det systematiska kvalitetsarbetet.

Jag var också nyfiken att se samspelet hur pedagogerna bemöter barnen i deras olika lärprocesser. Jag insåg att det fanns ett stort behov av att förtydliga vårt uppdrag hos många pedagoger. Förtydliga våra positioner för att se sin del i processen på förskolan. Mitt syfte med detta var att identifiera de förutsättningar som är nödvändiga för arbetet mot läroplansmålen, att utveckla pedagogiska processer, att bedöma måluppfyllelse och redovisa kvalitetsarbetet på ett sådant sätt att det utgör underlag för kvalitetsutveckling.

I vårt årshjul beskrivs kontinuerliga avstämningar för att säkerställa att vi har en utbildning och undervisning som utvecklar barnen. Det här är nytt för i år så det är ett utvecklingsarbete. Målet är att ha ett fungerande systematiskt kvalitetsarbete där vi kan peka ut orsaker och förklaringar, både till det som fungerar bra och det som inte fungerar. Det är grunden för att få en verksamhet av hög kvalitet. Det handlar om att ta reda på vilka



förutsättningar som barnen ges eller inte ges och utifrån det utveckla och förbättra barnens möjligheter att utvecklas och lära.

Allt det som var planerat har inte fungerat på alla avdelningar och anledningen till detta är den höga korttidsfrånvaron av pedagoger på några av avdelningarna. Detta har försvårat utvecklingsarbetet på dessa avdelningar och här har man en mer orolig barngrupp där den planerade undervisningen inte utvecklats lika mycket som på en del av avdelningarna. Barnens delaktighet är inte heller lika tydlig. Här kommer det att behövas göras ett arbete för att synliggöra hur vi ska arbeta vidare.

Förskolorna har haft flera rektorsbyten vilket har påverkat utvecklingsarbetet ute på förskolorna. Det finns en stark vilja till ett förändringsarbete hos de flesta pedagogerna. Vi behöver fortsätta att arbeta för att förtydliga och synliggöra vårt systematiska kvalitetsarbete så att alla barn får det bästa lärandet så att vi hela tiden blir bättre att möta och utveckla barnen.

Har man utvärderat anledningen till alla rektorsbytena på dessa förskolor?

Mötesstruktur har skapats för att förtydliga möten, planerings och reflektionsstillfällen.

### **Förskolans prioriterade utvecklingsområden 23/24**

Utifrån att jag upptäckte avsaknaden av böcker på avdelningarna och behovet av att väcka lusten till läslust hos barnen blev vårt fokusområde under året böcker och högläsning med en tydlig koppling till språkstärkande arbete.

Språkutveckling är en central del av kunskapsutvecklingen i förskolan. Studier visar att en språkstimulerande förskolemiljö, där barn har möjlighet att delta i samtal, berättande och sång, har en positiv effekt på deras språkutveckling. Tidig språkstimulans är också kopplad till bättre läsförmåga och studier senare i livet.

I samtal med pedagogerna så konstaterade många av pedagogerna att det inte upplevde att fanns en naturlig lockelse till böcker och lusten till att sitta och lyssna på en bok var ingen prioritet hos barnen. Vi behövde kartlägga vårt nuläge och utgick från dessa delar:



- Vilka kunskaper ska barnen erövra och erbjudas utifrån läroplanen?
- Hur lär barn? Hur ska vi locka för att väcka intresse?
- Hur ska vi kunna se hur lärprocessen har landat hos barnen?

Utifrån att förskolan hade ett utvecklingsarbete 2022/2023 om språkstärkande arbetssätt så blev det nya fokusområdet kommunikation med fokus på sagor och böcker ett naturligt steg.

Jag valde att arbeta med vårt fokusområde som ett tema under hela läsåret. Tidigare har man arbetat med olika målområden i stuprör vid vissa månader under året men det här året använde oss av ett mer projektliknande arbetssätt genom att låta de olika målområdena i läroplanen gå in i alla moment under hela temaarbetet kring arbetet med sagorna. Detta höjer kraven på förskollärarnas medvetenhet om de olika delarna i läroplanen och att vara inlyssnande och fånga upp barnens intressen utifrån sagan och koppla detta till målområdena. Barnen får naturligt känna delaktighet i lärandet och utvecklingen av undervisningen fritt utan att vara fokuserad på exempelvis matematik under en viss period.

Vi valde även att samarbeta med biblioteket utifrån vårt fokusområde. Bibliotekarien var med på ett APT och var även med på föräldramötet för att prata om böcker och vikten av läsning. Vi besöker ofta biblioteket och lånar böcker och blir inbjuden på sagostunder och föreställningar.

I februari och i juni 2024 genomförde varje avdelning en utvärdering och analys av höstens arbete och gjorde en avstämning för att se om vi får in de olika delarna i vårt årshjul och om delarna som har erbjudits barnen har utvecklat deras lärande. Vi behövde också se hur vi har dokumenterat och koppla detta till om vi har en låg eller hög måluppfyllelse. Pedagogerna fick även analysera vilka anledningarna till att det visar på hög måluppfyllelse på vissa områden och lägre på andra. De som visar på en lägre måluppfyllelse kommer vi behöva fokusera på mer. Kanske se över en kompetensutveckling hos pedagogerna inom dessa områden.

### ***Sammanfattande reflektioner:***

Alla avdelningar har arbetat med sagor och högläsning en del har fördjupat sig i en saga och arbetat med alla målområden utifrån den, några avdelningar valde ett temaområde och har läst flera böcker inom



samma tema. Det alla har kunnat se är att lusten till att lyssna på sagor vid högläsning har ökat. Lusten till att titta på bilder och diskutera och upptäcka saker i sagorna har ökat. Pedagogerna har även observerat att barnen vill få föräldrarna delaktiga i arbetet som barnen gjort på förskolan kring sagorna.

När jag tidigt i höstas försökte säkerställa samspelet hur pedagogerna förstår och bemöter barnen i deras olika lärprocesser så insåg jag att det fanns ett stort behov av att förtydliga vårt uppdrag hos många pedagoger. Förtydliga våra positioner för att se sin del i processen på förskolan. Det fanns också hos många pedagoger en rädsla och en okunskap kring det systematiska kvalitetsarbetet. Mitt syfte med detta var att identifiera de förutsättningar som är nödvändiga för arbetet mot läroplansmålen, att utveckla pedagogiska processer, att bedöma måluppfyllelse och redovisa kvalitetsarbetet på ett sådant sätt att det utgör underlag för kvalitetsutveckling.

De pedagogiska lärmiljöerna har stor utvecklingspotential på de flesta avdelningarna. Detta är också ett stort utvecklingsområde, att få till de pedagogiska lärmiljöerna så att de lockar till lärande och anpassas efter barnens behov. Vi behöver göra studiebesök för att inspiration – både inom och utanför kommunen. Inför hösten 2024 blir detta ett kompetenshöjande område.

För att höja nivån på förskolorna så måste ett gediget arbete kring arbetsmiljö och få en högre närvaro hos pedagogerna fortsätta, att höja deras kompetens och medvetenhet kring lärande hos barnen. Att få pedagogerna att se förskolans verksamhet som ett lärande hela dagen med barnens bästa i fokus.

### **Underlag till analys**

I maj på vår sista utvecklingsdag genomförde vi utvärdering och analys av läsåret som varit. Jag sammanställde ett material som jag önskade ringade in alla delar i utvärderingen. Det jag var intresserad av var vilka förutsättningar vi erbjudit gruppen men också enskilda barn för att kunna se deras lärande utifrån den planerade undervisningen men även den spontana undervisningen.





Jag ville att pedagogerna skulle reflektera över vilka mål de gett barnen förutsättningar att utveckla både att se det som var hög måluppfyllelse och även där vi har låg måluppfyllelse.

Jag ville även att pedagogerna skulle få fram vilka utvecklingsområden man såg och även reflektera över hur vi ska arbeta för att förbättra dessa. Vi kom fram till att insatserna för att det ska bli en förbättring handlar om undervisningen, vilket arbetssätt har vi, vårt förhållningssätt mot barnen men även mot kollegor, våra lärmiljöer och även hur vi organiserar våra barngrupper påverkar hur vår måluppfyllelse blir. Här tror jag att förskolorna behöver tid för att utveckla detta på bästa sätt.

Det framkom också i analyserna att det man arbetat med gemensamt var normer och värden på bägge förskolorna och här ansåg alla att man hade en hög måluppfyllelse. I samtal med rektorn på mottagande skola för våra förskolor så framkom det att normer och värden varit något man reflekterat över att barnen inte fått med sig från förskolan. Detta lyfte jag vid en utvecklingsdag med mina pedagoger i höstas och det blev ett utvecklingsområde som har gett ett bra resultat.

Utvecklingsområden där man bedömer att vi har lågmåluppfyllelse är naturvetenskap, teknik. Man ser också att vi behöver arbeta med mångfald tydliggöra alla modersmål som vi har på våra förskolor. Detta blir också ett målområde i planen mot diskriminering och kränkande behandling hösten 2024.

## **Förutsättningar**

- Lokaler
- Lärmiljö, ute och inne
- Övrigt

### Mariedalsförskola.

Lokalerna är inte anpassade för att passa till barnens bästa lärande. För att komma till avdelningarna på nedervåningen måste man ta sig ner för en lång trapp och kommer därefter ner i en lång korridor som inte renoverats på lång tid. I korridoren finns elskåp med texten "Livsfarligt" som är det första man ser när man tar sig ner för trappan. Det är slitna lokaler som har stort behov av uppfräschning för att vi ska kunna anse att vi har en lockande lärmiljö. Toaletterna på avdelningarna på



nedervåningen är så gamla så att de inte går att göras rena ordentligt. En investering av möbler och lekmaterial för att kunna bygga upp lärmiljöer behövs. I en del av lokalerna finns inget naturligt dagsljus utan det är ett mörker som måste tändas upp med lysrörsarmaturer.

Utemiljön behövs också få en uppfräschning med nya kanter på sandlådorna så att det är lättare för pedagogerna att sitta med barnen. Fler sittmiljöer som små stubbar eller liknande så att pedagogerna kommer närmare barnen i leken.

Gungor och staket behöver också få en uppfräschning för att vara säkert. Uteförrådet behöver målas om så att det inte ska se så tråkigt och förfallet ut.

### Framnäs förskola

Här samsas förskolan med John Blund vilket ibland blir en krock eftersom uppdragen är så olika i de olika verksamheterna. Lokalerna behövs användas under dagen i förskolans verksamhet men John Blund har behov av att ha sängar som tar stor plats och försvårar möjligheten till lokalerna på dagtid.

Lokalerna har stora rum som delas in i olika lärmiljöer för att ta till vara på ytan och barnens intressen.

### ***Sammanfattande reflektioner:***

Det vore önskvärt om en ekonomisk satsning på dessa förskolor skedde för att kunna bygga upp pedagogiska miljöer utifrån barnens lärande och lek. Barnen på dessa förskolor borde också ges samma förutsättningar till en inspirerande och lärande pedagogisk miljö både inomhus och utomhus som förkommer på andra förskolor.

Det är också positivt om förskolorna har ett hållbart ledarskap för att bygga på trygghet och stabilitet kring det pedagogiska arbetet.

*Vad saknar vi kunskap om?*



Pedagogiska lärmiljöer – bygga upp utifrån barnens nyfikenhet och lärande.

Naturkunskap och teknik

Att få en trygg grund med pedagoger som trivs på jobbet är och är närvarande för att vi ska kunna utveckla förskolans arbete inom alla målområden. Att få delaktiga pedagoger som är professionella och som kan läroplanens delar och ser möjligheterna till att möta barnen där de är och utmana och utveckla verksamheten.

*Hur ska vi ta reda på mer?*

Studiebesök för att se möjligheter till förändring.

Våra kollegiala reflektionsstunder kommer handla om förändringsprocesser i förskolan där den pedagogiska miljön, läroplanen mm kommer att ingå. Under dessa träffar sker erfarenhetsutbyte och vi tar fram nya tankesätt. Vi använder oss av beprövad erfarenhet och aktuell forskning.

Läsa aktuell forskning.

## **Förutsättningar**

*Sammanfattande reflektioner:*

Förskolorna

Under året förändrades förutsättningarna kring kommunens specialpedagoger och detta påverkade arbetsgången hur BHT planerades. I samråd med mina arbetslagsledare skapade jag en modell för hur vi på förskolan skulle använda oss av den specialpedagog som blev kvar efter nyår. Den modellen ska vi utvärdera för att se hur vi kan planera inför hösten. Det är viktigt att hitta en modell som känns tillgänglig och ger det stöd som pedagogerna behöver för att kunna möta varje enskilt barn på bästa sätt.



### *Vad saknar vi kunskap om?*

Det finns ett stort behov av kompetensutveckling kring autismspektrat. Beteendeproblem i förskolan och hur vi bemöter och arbetar med barnen på ett lågaffektivt sätt är också ett utvecklingsområde.

### *Hur ska vi ta reda på mer?*

Föreläsningar och utvecklingsdagar kring detta.

På våra kollegiala reflektionsträffar kommer vi även att arbeta med beteendeproblem i förskolan och diskutera lågaffektivt bemötande.

### ***Vad vet vi om relevant forskning utifrån vår kunskap och de resultat vi har nu?***

All forskning visar på vi kan endast nå goda resultat för det enskilda barnet om vi möter det med kunskap och ett tillåtande förhållningssätt. En av pedagogerna går en utbildning på habiliteringen för att ge barnet med stort behov de bästa förutsättningarna till sitt lärande och socialt samspel.

## **Normer och värden**

### *Sammanfattande reflektioner:*

I förskolan arbetar vi med att barnen ska utveckla sin förmåga att fungera enskilt och i grupp. Det handlar om hur man hanterar konflikter och att även bli självständig och lita på sin egen förmåga, kunna turas om, vänta på sin tur, ta eget ansvar utifrån den förmågan man har och hjälpa varandra. Omsorg och lärande hör ihop, har vi trygga barn så kommer förutsättningar för lärande att ske.

Återigen handlar det om att ha en personalgrupp som är på plats och arbetar med detta i det dagliga arbetet. När många vikarier snurrar runt blir det ostabilt och detta påverkar även avdelningar där personalen är på plats.



*Vad vet vi om relevant forskning utifrån vår kunskap och de resultat vi har nu?*

Samhället kräver väl fungerande individer så detta att arbeta med normer och värden, värdegrunden är grunden för allt arbete. Vi vet också att barnen behöver bli sedda så arbetet med att dela barngrupperna i små grupper är viktigt för att se alla barn och ge dem förutsättningar att fungera enskilt och i grupp.

## **Kunskapsutveckling**

*Sammanfattande reflektioner:*

Vi behöver säkerställa att vi ser alla barns lärande. Arbeta ut ett material/matris som följer barnet från början från förskolan till att barnet lämnar och slutar på förskolan. Där det framgår vad som erbjudits barnet i dess lärande. En tydlig dokumentation. Det har funnits en tidigare i kommunen men den har inte använts på förskolorna så det måste ses över inför kommande läsår. I vårt nya SKA material har vi en matris som vi kommer att testa

Pedagogerna måste se på sig själv och sin undervisning för att kunna förbättra och utveckla den så att alla barnen får förutsättningar. Förskollärare och barnskötare som aktivt deltar i barnens lek och lärande, ställer frågor och utmanar barnen att tänka kritiskt, bidrar till en bättre kunskapsutveckling.

***Vad vet vi om relevant forskning utifrån vår kunskap och de resultat vi har nu?***

Forskning om dokumentation i förskolan visar att det är ett kraftfullt verktyg för att främja barns lärande och utveckling, samt för att stärka den pedagogiska verksamheten.

## **Syftet med dokumentation**

**Synliggöra barnens utveckling och lärande:** Dokumentation gör barnens lärprocesser synliga både för pedagoger och föräldrar. Genom att dokumentera vad barnen gör, säger och skapar kan pedagogerna få en djupare förståelse för varje barns individuella utveckling och intressen.



Utvecklingssamtalen är ett tillfälle där vårdnadshavare får inblick i sitt barns lärprocess. På förskolorna erbjuds ett utvecklingssamtal på våren där vi använder oss av en PowerPoint som har sammanställts inför samtalet utifrån barnets lärande och målområden som förskolan har arbetat med under läsåret.

## **Nästa steg**

*Vilka blir de prioriterade utvecklingsområdena?*

Att hitta möjligheter där barnen får arbeta med naturvetenskap och fenomen, teknik. Att lyssna in barnen och fånga deras intresse kring dessa områden.

Utforma pedagogiska lärmiljöer anpassade efter barnens nyfikenhet.

***Så här planerar vi för kommande kompetensutveckling utifrån våra prioriterade utvecklingsområden.***

Planera in kompetenshöjning kring dessa områden på utvecklingsdagar.

***De här effekterna hoppas vi kunna se i vår skolorganisation.***

Större förutsättningar för att se ett lärande hos det enskilda barnet och i gruppen kring dessa målområden. Se nyfikenheten hos barnen kring dessa områden och viljan till att utveckla nya kunskaper.

Barnen ska ha en nyfikenhet och en positiv inställning till lärande, som grundlägger en livslång vilja att utforska och lära sig nya saker – en del i det livslånga lärandet.

# Kvalitetsrapport 2023/2024

Ni rapporterar för att skapa en grund för fortsatt utvecklingsarbete och för att kunna föra erfarenheterna vidare till eventuella nya medarbetare och andra delar av organisationen.

Rapporten blir ett viktigt beslutsunderlag för den politiska nivån samtidigt som den ska vara till nytta för medarbetarna. Se till att begränsa rapporten till att ta upp sådant som ni bedömer att ni har användning för i fortsatt arbete – annars finns risk att den blir en pappersprodukt som ingen återvänder till och det arbete som har lagts ned på att skriva rapporten gjordes mer eller mindre i onödan.

## Innehåll:

### Ledning och organisation

- ✓ Antal barn och elever
- ✓ Elevsammansättning
- ✓ Personal och behörighet

#### *Beskrivning:*

- I grunduppsättningen av antal barn skulle det vara 107 startade så under hösten - 23, men under våren- 24 blev det 111 barn från mars fram till maj.
- Barngrupperna: 2st yngre barngrupper 1–2 (3) åringar och 4st äldre barngrupper som alla är delade i två grupper: 1 grupp 3–4 åringar och 1 grupp 4–5 åringar.
- Personal i grundorganisationen 60/40, 12 förskollärare och 7 barnskötare.
- Utöver det har jag haft en del resurser ca: 2.5 och en utökning pga. mer yngre barn på förskolan med ca: 90%
- Medarbetarenkät: med höga röd stapel på arbetsrelaterad utmattning. Vi har arbetat med detta under 23/24 i grupp och enskilt.  
Då har det kommit fram och rektor ser att det är hög närvaro på förskolan, med långa dagar för barnen och till följd att det blivit hög korttidssjukfrånvaro bland personalen och stress att hinna med jobbet. Och att det även saknats vikarier framför allt under våren-24. Ett exempel / förslag är att få se över eller få utvärdera 30 timmars barnen under lov. Då kan lov vara en återhämtningsperiod för personalen och även de barn som alltid är på förskolan.



Vi har även jobbat med återhämnning i jobbet och det egna ansvaret som medarbetare.

## Enhetens systematiska kvalitetsarbete

- ✓ Hur genomför ni detta under året?

### *Beskrivning:*

I det systematiska kvalitetsarbetet har vi arbetat med att förstå varför vi gör som vi gör. Och att förstå utvärdering och analys. För att synliggöra utvecklingen på förskolan och den enskilda verksamheten. Planeringen skall utgå från barnens och verksamhetens behov.

Men vi fick även titta på det underlag vi dokumenterade SKA i. Så att de går lättare att se utvecklingen på förskolan i verksamheten och hos barnen.

Vi har 4 utvecklingsdagar /år där personalen får möjlighet att utvärdera och analysera sin verksamhet. Samt att varje grupp har en kortare utvärdering och planering för barnens utbildning varje vecka på ca: 1.5 timmar. Förskollärarna utifrån sitt uppdrag i lpfö, även enskilt eller tillsammans en gång i veckan på ca: 1 timme där de tittar på planering, utvärdering, barn uppföljning, årshjulet. Där vi tydligt jobbar med det systematiska kvalitetsarbetet.

## Skolans prioriterade utvecklingsområden 22/23

- ✓ Vilka var det? Vad var anledningen till att ni valt dom?
- ✓ Hur har det gått?
- ✓ Vilka effekter har ni sett?

### *Sammanfattande reflektioner:*

- Årshjulet med fokusområden arbetades om under hösten -22/ våren -23. För att det skulle harmoniera mera om hur vi arbetade med olika områden. Vi la t.ex. natur och hälsa som ett tema över hela året, för att få med årstidsväxlingarna. Tidigare blev det mer konstaterat och så la vi mest fokus på ämnet på våren.

I det systematiska kvalitetsarbetet behövde vi arbetat med att förstå varför vi gör som vi gör. Utvärdering och reflektion/analys och självreflektion var svårt för pedagogerna att se eller sätta ord på i dokumenten.

Men vi behövde även titta på det underlag vi dokumenterade SKA i. Så att de går lättare att se utvecklingen på förskolan och barnen.



Men vi behövde också bli ännu bättre på att få barnen delaktig och våga ge dem inflyttande, lita på det kompetenta barnet.

Lärmiljöerna behövde ses över, förskolan är inte byggd för att eller anpassad efter dagens läroplan. Utan här får vi jobba utifrån de förutsättningar vi har.

- Hur har det gått: Årshjulet gjordes om och har utvärderats. De allra flesta tycker att det är en hjälp och att de vill ha samma områden och att de skall ligga under samma intervall ett läsår till.

Vi jobbar med att först varför vi gör som vi gör. Sätta ord på det vi ser och arbeta med det vi ser barngruppen/barnet har behov av eller är intresserad av. Jobbar med att ta med barnens delaktighet. Självreflektionen är fortsatt svårt att sätta ord på eller dokumentera ned.

Dokumentet förändrades lite under våren 23, så efter dessa har det blivit lite enklare att dokumentera.

Vi ser över lärmiljöerna utifrån de förutsättningar vi har.

- Effekter: pedagogerna har blivit bättre på att tänka / reflektera över varför vi gör en massa saker på förskolan och vad syftet är och varför det behöver dokumenteras ned. De ser förskolan / barngruppens utveckling på ett tydligare sätt som ger en ha upplevelse. Att detta inte görs för någon annan utan för deras egen skull. För att kunna arbeta med rätt saker tillsammans med barnen och att det är tydligare att se utveckling i barngruppen. Två arbetslag har även börjat först vitsen med självreflektion på mig som pedagog och även satt ord på det i sina dokumentationer.

Barnen ges mer delaktighet i vissa grupper mer än andra. Men jag ser mer självständighet och hur pedagogerna pratar med barnen på ett mer inlyssnade sätt. Men vi har beslutat att jobba vidare med barnens delaktighet.

Dokumentet var inte tillräckligt bra så detta arbete har även fortsatt under hösten-23 och våren-24.

Lärmiljöerna behöver alltid uppdateras eller ses över och pratas om. Framförallt måste barnen se vad de skall göra när det kommer in i ett rum. Annars är risken stor att det inte blir någon kreativ lek eller lärande i rummet. Utan bara stök.

## Underlag till analys

### Förutsättningar

- Lokaler

- Lärmiljö, ute och inne
- Övrigt

### *Sammanfattande reflektioner:*

**Lokaler:** Lokalerna är slitna. (Önskvärt är om det byggs en ny förskola i Bergeforsen så de blir en enhet inte massa små hus eller att vi får lite renoverat). Mer anpassade lokaler efter dagens förskola. Lokalerna är trånga när det gäller för personalen och även för rektor att hålla möte i större sammanhang t.ex. APT, kontor.

**Lär miljön inne/ute:** Innemiljön, planeras/anpassas efter barnens behov/intressen och vilket fokusområde som gäller. En del barngrupper mer och en del mindre. Bergeforsen är den fysiska innemiljön liten och inte anpassad efter dagens läroplan. Under våren-23 fick två avdelningar lite omgjort som ändå har underlättat för deras lärmiljö.

I utemiljön finns det stora utvecklingsmöjligheter. Med förnyelse av lekutrusning som är mer pedagogisk på båda förskolorna. Det som finns idag har varit där sedan förskolan byggdes.

Det är svårt att få igenom olika förändringar eller saker pedagogerna vill göra med utemiljön, för att den skall locka till fantasi och kreativitet.

**Övrigt:** KOT: Det som gör en frustrerad är hur lång tid det tar för att få saker åtgärdade på förskolan, t.ex. gräsklippning eller att få förnyad / eller renoverad lekutrusning ute.

**Övrigt:** så analyserar vi vårt arbete i det systematiska kvalitetsarbetet och dokumenterar ner det vi gör med barnen. Varför det blev som det blev när vi gjorde som vi gjorde.

### *Vad saknar vi kunskap om?*

Vi behöver ta reda på mer runt de fokusområdena vi arbetar med och skapa anpassade lärmiljöer som erbjuder det som står i läroplanen och på så sätt få undervisningen som en naturlig del över hela dagen i miljöerna. Men även tänka runt flexibelt material och möbler.

Vi jobbar nu med att öka kunskaperna i analys av verksamheten och att sätta ord på det man ser. Och att våga dokumentera ner även mig som pedagog och vad mitt bidrag. Att se utveckling och varför vi gör det vi gör.

### *Hur ska vi ta reda på mer?*



Se över vårt material lek och, omvärldsspana. Läs läroplanen och diskutera den i arbetslagen. Vad de tex innebär för barngruppen och vad kan vi göra.

Runt den dokumentationen SKA/analys behöver vi fortsätta öka på kunskapen genom prata med varandra och läsa litteratur i ämnet Systematiskt kvalitetsarbete. Finns en bra på av Håkansson som tar upp detta ämne.

## Förutsättningar

- Elevhälsa och elevhälsoarbete
- Skolan och omvärlden

### *Sammanfattande reflektioner:*

Bergeforsen har haft några barn i behov (4st). Och de avdelningar som arbetar med dessa barn har känt trygghet när de haft specialpedagoger att tillgå i förskolan nästan 3 stycken under hösten-23. Så det är klart att de känns svajigt när vi nu endas har 1 specialpedagog på alla förskolor i Timrå.

En viss kunskap bland förskollärarna och en del barnskötare finns det, dels genom utbildning och erfarenhet. Men det känns som att vi behöver fylla på med eller ta fram den kunskapen igen. **Sedan kan den inte ersätta utbildade specialpedagoger.**

### *Vad saknar vi kunskap om?*

Kunskap som behöver fyllas på, på Bergeforsen är strategier. Vad gör vi nu? Vad behöver vi tänka på? Hur behöver vi anpassa vår arbetsmiljö?

För att detta skall ge barnet i behov de bästa förutsättningarna och även de övriga barnen. Barnen i behov skall inte plockas från gruppen. Vi måste lära oss jobba över helheten.

### *Hur ska vi ta reda på mer?*

Vi tänker börja med BHM- möten där jag bjudit in Ulla JW till dessa tillfällen.

Där vi får fylla på med kunskap om att arbeta i helhet och att pedagogerna får fundera tillsammans och ge varandra bra idéer och erfarenhetsutbyte osv.

### *Vad vet vi om relevant forskning utifrån vår kunskap och de resultat vi har nu?*

Forskningen säger att alla barn skall ha samma rätt som alla barn och det står även i skollagen. Barn i behov har även ett eget kapitel i skollagen kap 8, §9.

## Normer och värden

### *Sammanfattande reflektioner:*

Normer och värden är en del i vårt årshjul. Vi fokuserar på det varje höst vid inskolning och när vi får nya gruppkonstellationer. Men bara för att det läggs fokus i början av året sker arbetet hela året men vi lägger grunden. En del avdelningar arbetar eller utgår från barnkonventionen och andra kompis böckerna, men läroplanen ligger överst där vi tittar på målen och sedan använder olika strategier för att nå dit.

### *Vad saknar vi kunskap om?*

Vi kan bli tydligare med att delge varandra om vad vi gör och titta på olika material eller böcker runt ämnet använda oss av t.ex. skolverket vad står det där. Förskoleforum är en bra kunskapskälla med forskning och olika tips mm.

### *Hur ska vi ta reda på mer?*

Kommunicera tips och idéer. Erfarenhetsutbyte inom och ev. med en annan förskola. Men framförallt läsa läroplanen och se vad står det?

### *Vad vet vi om relevant forskning utifrån vår kunskap och de resultat vi har nu?*

Vi vet att förstå sig själv och andra och vilka rättigheter man har, är viktiga saker att lära barnen. Barnkonventionen och läroplanen har bra saker man kan fundera kring, som har betydelse för framtiden för barnen.

## Kunskapsutveckling

### *Sammanfattande reflektioner:*

Den kunskap jag ser som vi kan och är bra på är normer och värden där vi jobbar utifrån läroplansmålen och barnkonventionen.

Men i och med att vi jobbar med årshjul som bygger på målen i läroplanen. Börjar pedagogerna få mer och mer kläm på vad som sker och vad barngruppens behov är i de olika målen. Vi utvärderar och analyserar efter varje område vad barngruppen fått lära sig, vad behöver de lära mer av.

### *Vad saknar vi kunskap om?*

Vi behöver bli bättre på att ta vara på barnens intressen och se deras delaktighet.



Förstå lärmiljöns vikt på förskolan. Hur viktigt det är att man förstår vad man som barn förväntas göra i de olika miljöerna.

Även om vi idag jobbar med dokumenten runt analys och utvärdering så behöver det jobbet fortsätta. För det är svårt som pedagog och sätta ord på sitt eget lärande

### *Hur ska vi ta reda på mer?*

Vi kommer titta på olika exempel om utvärdering och analys. Ev. rektors examensarbete där en del pedagoger var delaktiga genom en enkät.

Bryta ner läroplansmålen vad står det, vad betyder det, vad innebär det här för oss på förskolan

### *Vad vet vi om relevant forskning utifrån vår kunskap och de resultat vi har nu?*

Kunskap är viktigt och det är förskolan som lägger grunden för ett fortsatt lärande, men vi gör det på ett lekfullt sätt som är viktigt för att kunna inhämta kunskap.

## Nästa steg

### *Vilka blir de prioriterade utvecklingsområdena?*

-Vi fortsätter att jobba med vårt SKA verktyg och pedagogernas kunskaper i utvärdering och analys (reflektion). Jobba med Årshjulet och dess områden och se det som en helhet, med läroplansmålen i fokus. Men vi måste också titta på lärmiljöerna vet barnen vad de förväntas att de skall göra i de olika miljöerna

Diskutera och jobba med barnens delaktighet - vad är det? Hur kan det se ut?

Vi kommer även prata om vikten av att läsa (högläsning) och barnens språk.

Vi måste fortsätta lyft personalen arbetsmiljö utifrån enkäten om arbetsrelaterad utmattning, tror inte den är löst eller har blivit så mycket bättre detta år. (Barn är barn och ekonomi ekonomi)

### *Så här planerar vi att arbeta vidare med våra prioriterade utvecklingsområden i skolorganisationen utifrån den kunskap vi har.*

Vi kommer fortsätta med årshjulet och jobba vidare med SKA dokumenten. Men också titta på våra analyser och utvärderingar från året som varit och förbättra det vi så inte fungerade och våga se på mig själv som pedagog.

Diskussioner i olika konstellationer:

Vad kan vi göra åt vår lärmiljö?



”Språkbada” barnen, beställa böcker för att utöka högläsning utifrån pengarna vi fick.

Jobba vidare med relaterad utmattning vad kan vi på förskolan göra för att det skall kännas bättre: ett tillsammansarbete i grupp och enskilt vid behov.

*De här effekterna hoppas vi kunna se i vår skolorganisation.*

Dessa effekter vill vi se: pedagoger som lägger problem åt sidan och försöker se möjligheter och inte enbart hinder. Många arbetar så idag, men det finns vissa tendenser kvar. Att man som pedagog vågar utvärdera sig själva som pedagoger och inte bara verksamheten. Vi har bra dokumentationer för pedagogerna i SKA och vi ser tydligt utveckling för verksamheten och hos barnen.

Lärmiljöerna är tydliga och kreativa för barnen. Vi jobbar med högläsning / språk och vi ser en utveckling i det. Större förståelse för barns delaktighet och vad det innebär.

Medarbetarenkät blir intressant i år, för att se stapeln för arbetsrelaterad utmattning var hamna den i år. Tänker att arbetet på förskolan är krävande i olika situationer så det är troligen ett ämne som vi får fortsätta jobba med.

**Tjänsteskrivelse**

Barn- och  
utbildningsförvaltningen

**Handläggare**

Johanna Gerdin

**Datum**

2024-09-02

**Diarienummer**

BUN/2024:7

## Anmälan om informationsärenden september

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden beslutar:

Anmälan läggs till handlingarna.

### Ärendet

Inkomna informationsärenden från föregående redovisning 2024-06-12.

1. Kopia på polisanmälan om stöld i elevcafé  
BUN/2024:196
2. Dom från Förvaltningsrätten - avslag på överklagan om skolskjuts  
BUN/2024:183
3. Protokollsutdrag KS §177 - Fyramånadersrapport 2024  
BUN/2023:204
4. Protokollsutdrag KS §147 - redovisning av handlingsplan budget i balans 2023-2024  
BUN/2022:134
5. Statsbidrag - beviljad rekvisition lärarlönelyftet läsår 23-24  
BUN/2023:273
6. Statsbidrag - regional yrkesutbildning 2023  
BUN/2022:95
7. Statsbidrag - stimulans av SFI 2023  
BUN/2023:225
8. Kopia på polisanmälan om olaga intrång och beslut  
BUN/2024:234
9. Dom från Förvaltningsrätten - avslag på överklagan om skolskjuts  
BUN/2024:216
10. Underskrivet avtal NiU, Torsby kommun  
BUN/2024:215
11. Information från UHR gällande Nationella betygsdatabasen  
BUN/2024:241
12. Klagomål och svar gällande Ala skola  
BUN/2024:212
13. Anmälan om personuppgiftsincident  
BUN/2024:250

## **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse

Barn- och utbildningsförvaltningen

Ann-Christin Isaksson

Förvaltnings- och skolchef



**Tjänsteskrivelse**  
Barn- och  
utbildningsförvaltningen

**Handläggare**  
Johanna Gerdin

**Datum**  
2024-09-04

**Diarienummer**  
BUN/2024:8

## Redovisning av delegationsbeslut

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden beslutar:

Informationen läggs till handlingarna.

### Ärendet

Rapport av delegationsbeslut för aktuell period.

<b>Beslutsdatum</b>	<b>Beteckning</b>	<b>Beskrivning</b>	<b>Delegat</b>
2024-06-12	BUN/2023:312	Utse beslutsattestant inom förvaltningen	Skolchef
2024-06-12	BUN/2023:312	Utse beslutsattestant inom förvaltningen	Skolchef
2024-06-13	BUN/2024:6	Anställning av obehörig lärare	Skolchef
2024-06-13	BUN/2024:6	Anställning av obehörig lärare	Skolchef
2024-06-18	BUN/2024:6	Anställning av obehörig lärare	Skolchef
2024-07-01	BUN/2024:6	Anställning av obehörig lärare	Skolchef
2024-07-03	BUN/2024:201	Beslut om mottagande i anpassad grundskola	Skolchef
2024-07-03	BUN/2024:202	Beslut om mottagande i anpassade grundskolan	Skolchef
2024-08-13	BUN/2024:6	Anställning av obehörig lärare	Skolchef
2024-08-13	BUN/2024:6	Anställning av obehörig lärare	Skolchef
2024-08-13	BUN/2024:6	Anställning av obehörig lärare	Skolchef
2024-08-23	BUN/2024:6	Anställning av obehörig lärare	Skolchef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef

2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-26	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-08-28	BUN/2023:312	Utse beslutsattesteranter inom förvaltningen	Förvaltningschef
2024-08-28	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef
2024-09-02	BUN/2024:174	Beslut om inackorderingsbidrag	Biträdande förvaltningschef

## Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse