Skolinspektionen

Sölvesborgs kommun
info@solvesborg.se

**Beslut**

Datum 2026-11-10
Dnr 2026:6717
Sida **1** (**11**)

# Beslut

## efter kvalitetsgranskning av skolors arbete för att uppmärksamma och förebygga frånvaro vid Hjortakroksskolan i Sölvesborgs kommun

## Inledning

Skolinspektionen har med stöd av 26 kap. 19 och 20 §§ skollagen (2010:800) genomfört en tematisk kvalitetsgranskning vid Hjortakroksskolan avseende arbetet med att uppmärksamma och förebygga frånvaro i årskurserna 4–6.

För att uppfylla granskningens syfte ska följande frågeställningar besvaras:

1. I vilken utsträckning skapar rektorns styrning förutsättningar för ett frånvaroförebyggande arbete i skolan?

2. I vilken utsträckning använder skolenhetens personal arbetssätt som möjliggör tidig upptäckt av frånvaro?

Skolinspektionen gör en samlad bedömning utifrån de kvalitetskriterier som tagits fram för granskningen. Inom varje område bedöms om kvalitetskriterierna uppfylls i hög utsträckning, i flera delar eller i låg utsträckning. Om Skolinspektionen bedömer att ett utvecklingsarbete behövs för att höja kvaliteten inom någon frågeställning anges ett eller flera utvecklingsområden. En skriftlig redovisning av åtgärder begärs då av huvudmannen.

## Beslut

Skolinspektionen bedömer att framtagna kvalitetskriterier uppfylls vid Hjortakroksskolan i följande utsträckning:

**Rektorns styrning av det frånvaroförebyggande arbetet**

Rektorns styrning skapar i hög utsträckning förutsättningar för ett frånvaroförebyggande arbete.

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom frågeställningen.

**Personalens arbete för att tidigt uppmärksamma frånvaro**

Personalen arbetar i hög utsträckning för att uppmärksamma tidiga tecken på frånvaro.

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom frågeställningen.

Skolinspektionen avslutar härmed granskningen.

## Skolinspektionens bedömningar

Nedan framgår vad som ligger till grund för Skolinspektionens bedömning inom respektive frågeställning.

### Rektorns styrning av det frånvaroförebyggande arbetet

Här bedöms hur rektorn styr och leder skolenheten för att skapa förutsättningar och strukturer för ett frånvaroförebyggande arbete. Det handlar om arbetet med att följa upp och analysera frånvarostatistik för att kunna urskilja mönster och risker att rikta det förebyggande arbetet mot. Det omfattar också att utveckla och förankra gemensamma förhållnings- och arbetssätt samt att skapa förutsättningar för samverkan mellan olika personalgrupper. I detta ingår en tydlig roll- och ansvarsfördelning i arbetet med att motverka frånvaro. Rektorns arbete med att identifiera behov av kunskap och kompetensutveckling om frånvaro samt genomföra insatser för att tillgodose dessa ingår också.

Skolinspektionen bedömer följande: Rektorns styrning skapar i hög utsträckning förutsättningar för ett frånvaroförebyggande arbete.

Nedan följer Skolinspektionens motivering till bedömningen utifrån vad som framkommit i intervjuer med rektorn, lärare, representanter för elevhälsan, övrig personal samt rektorns svar på skriftliga frågor och inskickade dokument.

### Uppföljning och analys av frånvaro

Rektorn följer systematiskt upp frånvaron vid skolenheten och analyserar olika underlag för att identifiera mönster på övergripande nivå. Rektorn går igenom det digitala frånvaroregistreringssystemet dagligen för att få en första överblick över frånvaron. Elevhälsoteamet (EHT) har möten varje vecka under rektorns ledning där de diskuterar orsaker till frånvaron och undersöker vilka mönster som kan skönjas på grupp- såväl som på individnivå samt vilka åtgärder som behöver vidtas för en enskild elev eller för en grupp. Vid en mitterminskonferens och en konferens vid terminssluten arbetar lärare och EHT mer på djupet med analys av mönster i frånvaron och diskuterar hur de kan förbättra närvaron i sin klass genom att identifiera risker och framgångsfaktorer för både grupper och individer. Rektorn använder personalens analyser för att vid terminssluten, i samarbete med EHT, göra en större uppföljning och en djupare analys. Då tittar de på all övergripande statistik samt på resultaten i olika enkäter, både en egen trygghetsenkät och Skolinspektionens enkät. Här identifieras övergripande mönster i frånvarostatistiken, exempelvis könsskillnader, skillnader mellan klasser, ämnen och lärare samt förändringar över tid.

Exempelvis har de noterat en ökande frånvaro ju äldre eleverna blir, bland annat när de börjar ha undervisning i moderna språk på en högstadieskola. Rektorn söker också mönster på individnivå, exempelvis vad gäller ströfrånvaro, mönster kring idrottsaktiviteter och schemabrytande aktiviteter av annan art, samt skillnader som beror på vilken förälder eleven bor hos under aktuell vecka. Rektorn tillsammans med kuratorn tittar också på kopplingar till socialt mående och trivsel i skolan och skolsköterskan tittar på kopplingar till medicinska aspekter. Utfallet av dessa analyser ligger till grund för vilken strategi de anlägger inför kommande läsår för att öka närvaron utifrån identifierade risker respektive framgångsfaktorer och kan innebära att olika klasser får olika utvecklingsområden att arbeta med utifrån sina specifika resultat. Till exempel har något arbetslag fått i uppdrag att arbeta med att skapa nya strukturer för klassrumsarbetet i en grupp där en risk identifierades gällande klassrumsplaceringar och elevgrupperingar, medan andra insatser gjorts utifrån enkätresultat och kunskap om framgångsfaktorer för allas bästa, såsom ökad vuxennärvaro på raster.

## Förutsättningar för ett gemensamt arbete

Rektorn har utvecklat gemensamma arbets- och förhållningssätt i arbetet med frånvaro där roll- och ansvarsfördelning är tydlig för all personal. Sölvesborgs kommun har en gemensam rutin för frånvaroarbetet, vilken rektorn på Hjortakroksskolan tillsammans med sin personal har vidareutvecklat och anpassat efter skolenhetens specifika förutsättningar. Grunden för arbetet är dels en rutin för närvarohantering i vilken också samtliga personalkategoriers roller och ansvar finns definierade, dels en så kallad närvarotrappa med fem steg. Enligt rutinen ska lärarna rapportera frånvaron på sina lektioner i ett digitalt frånvarosystem i vilket föräldrar i förväg anmäler frånvaro. Om en elev är frånvarande på lektionen ska läraren registrera frånvaron i det digitala systemet och omgående kontakta elevens vårdnadshavare. Om läraren inte får kontakt med vårdnadshavarna övergår ansvaret för det till skoladministratören. Vårdnadshavare ska alltid informeras samma dag som eleven har oanmäld frånvaro. Läraren ska också enligt rutinen kontakta vårdnadshavare för att ta reda på orsakerna till frånvaron. Vid upprepad frånvaro eller vid frånvaro högre än 19 procent, ska mentorn kalla vårdnadshavare och elev till ett möte och vid behov ta stöd i detta av elevhälsoteamet, EHT. Nästa steg i närvarotrappan är att kuratorn genomför en skolsocial utredning vars resultat redovisas vid ett möte med vårdnadshavare och elev, mentor, EHT och rektorn. Här fattar rektorn också beslut om hur de ska gå vidare: frånvaroutredning, pedagogisk kartläggning eller insatser för att ta igen missad undervisning eller om skolenheten behöver göra några anpassningar i den sociala, pedagogiska och fysiska lärmiljön. Rektorn kan också fatta beslut om en individuell handlingsplan eller ett åtgärdsprogram. Steg fyra handlar om

specialpedagogens ansvar att se till att beslutade åtgärder genomförs samt uppföljning av dessa. Sista steget i rutinen är att rektorn antingen bjuder in till ett SIP-möte (samordnad individuell plan) eller delegerar till adekvat extern profession för vidare uppdrag.

Rektorn har skapat en organisation som möjliggör för olika personalgrupper att regelbundet träffas och diskutera frånvaro och hur de vill utveckla sitt arbete med att främja närvaro. Specialläraren har veckovis träffar med mentorerna där de ser över alla elevers frånvaro, så kallade för-EHT-träffar. Denna information tar specialläraren sedan med sig till elevhälsans veckomöten där EHT:s olika professioner bidrar med sin expertkunskap. Därutöver diskuterar skolenhetens personal frånvaro vid två klasskonferenser per termin. Inom ramen för skolenhetens arbete med kränkande behandling pågår också ett arbete som tangerar frånvaroarbetet, där fokus ligger på det främjande och förebyggande arbetet med att skapa ett positivt skolklimat och trygghet för eleverna, både i och utanför klassrummen. Det finns således sammantaget ett flertal tillfällen då skolenhetens personal gemensamt och på ett strukturerat sätt har möjlighet att diskutera både konkret frånvarostatistik samt förhållningssätt och arbetssätt för att förebygga frånvaro.

Rektorn följer kontinuerligt upp att rutiner och arbetssätt efterföljs i frånvaroarbetet. Exempelvis har hen dagliga morgonmöten då rektorn tillsammans med lärarna tar upp aktuell frånvarostatus i klasserna. På arbetslagens möten följer rektorn upp överenskommelser som gjorts för enskilda grupper eller elever, exempelvis kring anpassningar, lärmiljö eller ledarskap i klassrummet. Med elevhälsans personal följer rektorn upp hur frånvaroarbetet löper på en mer övergripande nivå, både för grupper och för individer i situationer där elevhälsan varit inblandad. Intervjuerna med samtliga personalgrupper visar att det finns en stor samstämmighet kring vad systemet innebär och kräver av de olika yrkeskategorierna. Samtliga uttrycker att det fungerar som tänkt: närvarotrappans olika steg är väl förankrade genom upprepade påminnelser från rektorn, alla känner till de olika personalfunktionernas uppdrag och ansvarsområden och de upplever att samtliga på skolenheten drar åt samma håll vad gäller frånvaroarbetet i stort.

## Kunskap och kompetensutveckling

Rektorn inventerar regelbundet personalens behov av kompetens-utveckling och fortbildning kopplat till skolenhetens närvarofrämjande och frånvaroförebyggande arbete. Rektorn undersöker behov av kompetensutveckling på medarbetarsamtal, genom deltagande i arbetslagsmöten, vid gemensamma konferenser samt i möten med elevhälsan. Rektorn genomför också lektionsobservationer vid vilka det händer att hen noterar utvecklingsbehov. Även skolenhetens

kvalitetsutvecklare som arbetar tätt med arbetslag och elevråd, identifierar utvecklingsbehov. Rektorn utgår också från olika årligen återkommande enkäter för att kartlägga risker och framgångsfaktorer för närvaro, exempelvis hur de kan arbeta för att skapa ett positivt skolklimat och därmed gynna elevnärvaro. Utifrån resultaten väljer rektorn tillsammans med kvalitetsutvecklaren och arbetslagen kompetensutvecklingsinsatser som ligger i linje med personalens eller de olika arbetslagens behov, vilka kan variera mellan lagen. Exempel på kompetensutveckling som personalen har genomgått gemensamt är utbildning i klassrumsledarskap, tillgängliga lärmiljöer för ett anpassat klassrum för att inkludera elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar samt träning i att leda ”svåra samtal” - en satsning som fortlöper under ledning av skolenhetens kurator. En fortbildningssatsning genomfördes med utgångspunkt i en föreläsning om hur man kan arbeta närvarofrämjande. Exempelvis diskuterade lärarna hur de kan arbeta frånvaroförebyggande vid överlämningar mellan stadier där de numera har etablerade sätt för informationsöverföring för ökad trygghet. Rektorn har också initierat så kallade värdeskapande projekt för att främja närvaro. Ett sådant exempel är ”Projekt Boden” där eleverna konkret och praktiskt deltog i att renovera en arbetsbod på skolgården för att kunna hänga där med kompisar.

Att de genomförda insatserna får genomslag i verksamheten ingår som en del i rektorns uppföljning. Rektorn har bland annat haft intervjuer med elever i grupp för att undersöka hur de olika satsningarna på raster och på skolgård faller ut och har här kunnat konstatera att de värdeskapande projekten har bidragit både till ökad trivsel och till ökad närvaro för elever som funnit mening i dessa projekt. Rektorn gör också statistiska uppföljningar och ser här mönster för hur vissa insatser kan motverka ökad frånvaro och hur närvaro påverkas av att eleverna trivs bättre. Arbetet med lärmiljöer och ledarskap i klassrummet har exempelvis lett till att närvaron ökat, såväl som att måluppfyllelsen har förbättrats.

### Identifierat utvecklingsområde

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom frågeställningen.

## Personalens arbete för att tidigt uppmärksamma frånvaro

Här bedöms arbetssätten som används i det frånvaroförebyggande arbetet vid skolenheten. I detta ingår hur personalen arbetar för att uppmärksamma och hantera tidiga tecken på frånvaro. Hur samverkan faktiskt bedrivs samt om och hur gemensamma förhållnings- och arbetssätt tillämpas ingår också. Ytterligare en del är att olika perspektiv synliggörs i

det praktiska arbetet med att motverka frånvaro. Det gäller både olika yrkeskategoriers perspektiv och hur elevernas perspektiv tas tillvara.

Skolinspektionen bedömer följande: Personalen arbetar i hög utsträckning för att uppmärksamma tidiga tecken på frånvaro.

Nedan följer Skolinspektionens motivering till bedömningen utifrån vad som framkommit i intervjuer med rektorn, lärare, representanter för elevhälsan, övrig personal samt rektorns svar på skriftliga frågor och inskickade dokument.

### Uppmärksamma och hantera frånvaro

Personalen arbetar systematiskt för att tidigt uppmärksamma och hantera tecken som kan leda till problematisk frånvaro. Skolenhetens gemensamma rutiner i form av en närvarotrappa med strategier för hur och när olika personalkategorier ska agera, är väl implementerad och följs av all personal. Den gemensamma utgångspunkten i personalens arbetssätt är vikten av att snabbt signalera frånvaro och noggrant undersöka alla skäl till sådan. Vårdnadshavare kontaktas omgående vid oanmäld frånvaro, antingen av en av de tre lärarna i klassen, eller av skoladministratören. Skulle skoladministratören vara frånvarande, går uppdraget över till kuratorn och därefter till rektorn. Vid ströfrånvaro tar mentorer upp aktuell elev med EHT och försöker skönja eventuella mönster i ströfrånvaron. Varje vecka sammanställer mentorn frånvaron för sin klass tillsammans med specialpedagogen i ett så kallat för-EHT, ett förmöte inför elevhälsans veckovisa möten. Vid smärre problem, löser de dessa omgående eller genom att ta upp dem i arbetslaget för diskussion, annars tas elevens ärende vidare till EHT. Mönster som personalen har identifierat kan leda till problematisk frånvaro är exempelvis ströfrånvaro eller om en elev återkommande är frånvarande en viss dag eller från vissa ämnen. Vid större problem med frånvaro hos en enskild elev tar mentorn ärendet vidare till elevhälsomötet. Om elever har mer än 19 procents frånvaro tas de också rutinmässigt upp på elevhälsoteamets veckomöten där de resonerar om möjliga orsaker och försöker identifiera eventuella mönster. Ibland har kuratorn varit inblandad i för-EHT om det gäller elever med olika typer av problematisk frånvaro där kuratorns kompetens behövs eller där kuratorn kan behöva koppla in andra externa samhällsfunktioner. Vid återkommande sjukdomsfall kopplas alltid skolsköterskan in för att utreda orsakerna till denna. När eleven kommer tillbaka till skolan kommenterar alltid lärarna, antingen genom att bara hälsa eleven välkommen och säga att de är glada att se eleven eller, vid längre frånvaro, genom ett mer ingående samtal där de tar reda på skälen till frånvaron samt tar fram strategier för hur eleven ska komma i gång med sina studier igen, eller hur eleven ska kunna ta igen missat undervisningsstoff. Sammanfattningsvis är det alltså

oftast lärarna i klassrummet som först iakttar tecken som kan leda till problematisk frånvaro vilken de i ett första skede diskuterar med både elever och vårdnadshavare. Frågan lyfts därefter snabbt till EHT med dess olika professioner för vidare utredning, följt av en handlingsplan framåt.

### Samverkan och olika perspektiv

Skolenhetens personal samverkar fortlöpande i arbetet med att förebygga frånvaro och flera perspektiv synliggörs i arbetet. Genom att personalen samarbetar tätt när en elev är frånvarande, fångar de också upp olika personalkategoriers perspektiv när de söker skälen till en elevs frånvaro samt hur de ska kunna förhindra att problematisk frånvaro utvecklas. I både arbetslagsarbetet, i för-EHT samt i EHT-mötena insamlar de en bredd av perspektiv: elevens, vårdnadshavarnas, fritidspersonalens respektive lärarnas syn på vad i elevens situation som påverkar närvaron, likväl som de olika EHT-professionernas observationer kring frånvaron. Även fysisk, pedagogisk och social lärmiljö vägs in när de olika professionerna samverkar, vilket gör att olika perspektiv integreras på ett systematiskt sätt. Också i det främjande och förebyggande arbetet på övergripande nivå är olika personalkategorier inblandade. Utifrån enkätresultat, både skolans egen trygghetsenkät och Skolinspektionens skolenkät, identifierar rektorn och kvalitetsutvecklaren såväl som arbetslagen, vilka områden som de behöver utveckla på skolenheten för att främja närvaro och förebygga frånvaro. En grupp bestående av olika personalkategorier arbetar också fortlöpande med planen för kränkande behandling, ett arbete som bidrar till att påverka skolklimatet i positiv riktning, exempelvis genom att förbättra skolgård och rastverksamhet för att därigenom öka tryggheten och främja närvaro.

### Elevernas perspektiv i frånvaroarbetet

Rektorn och personalen tar systematiskt vara på elevernas perspektiv i det förebyggande frånvaroarbetet. Elevernas synpunkter kommer till uttryck i dels trygghetsenkäter, dels via olika råd, men även vid utvecklingssamtal och i individuella mentorssamtal. Exempelvis har eleverna via elevrådet fått igenom att en utescen skulle byggas och de har fått ha synpunkter på vilka rastaktiviteter som de vill ha för ökad trivsel. Frågan om trygghet och trivsel, och i förlängningen närvaro, ingår också som stående punkt vid individuella utvecklingssamtal, där även vårdnadshavare deltar. Eleverna bjuds också in att tycka till om den mer undervisningsnära verksamheten, exempelvis genom att uttrycka hur de vill ha det i klassrummet vad gäller placeringar eller lärmiljön i stort. Enligt rutinen för frånvarohantering samtalar elever med sin mentor om orsakerna till individuell frånvaro. De aspekter som kommer fram för de individuella elevsituationerna tas också tillvara i de övergripande analyserna på gruppnivå som genomförs fyra

gånger per läsår. Även elevhälsoteamets professioner efterfrågar elevernas synpunkter när de kartlägger frånvarons orsaker. Då handlar samtalen förvisso ofta om en redan uppkommen frånvaroproblematik men EHT försöker även generalisera mönster utifrån dessa individperspektiv; de individuella samtalen påverkar hur EHT väljer att arbeta förebyggande i en viss grupp, eftersom samtalen exempelvis kan handla om hur eleven upplever kamratskap, om eleven upplever problem i klassen eller på rasten eller om frånvaron beror på andra orsaker som kan bidra till generella insikter.

### Identifierat utvecklingsområde

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom frågeställningen.

### På Skolinspektionens vägnar

X Sarah Vinterlycka

Beslutsfattare
Signerat av: Sarah Vinterlycka

X Maria Lundström

Föredragande
Signerat av: Maria Lundström

I handläggningen av ärendet har även utredaren Fredrik Joneman deltagit.

## Bilaga 1: Författningsstöd

**Skollagen (2010:800)**

2 kap. 9, 10 och 25 §§

4 kap. 4 och 5 §§

7 kap. 17 och 19 a §§

## Bilaga 2: Granskningens genomförande

### Bakgrundsuppgifter

Skolinspektionen besökte Hjortakroksskolan den 14–15 september 2026. Besöket genomfördes av utredarna Maria Lundström och Fredrik Joneman.

Hjortakroksskolan omfattar förskoleklass och årskurserna 1–6. På skolenheten går cirka 220 elever varav cirka 110 av eleverna går på mellanstadiet. Skolenheten leds av en rektor.

### Underlag för bedömning

Underlaget i detta beslut utgörs av:

- En intervju med rektorn
- En intervju med lärare
- En intervju med representanter för elevhälsan
- En intervju med personal med särskilt ansvar för frånvaroarbetet
- Dokument som begärts in från huvudmannen
- Rektorns svar på skriftliga frågor

Innan beslut har fattats har huvudmannen fått ta del av Skolinspektionens tjänsteanteckning från besöket för att ges en möjlighet att yttra sig över den.