



Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

Rapport

Växjö kommun

KPMG AB

2024-12-13

Antal sidor 29



Växjö kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

2024-12-13

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	5
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	6
2.2	Revisionskriterier	7
2.3	Metod	7
3	Om kränkande behandling och diskriminering	8
4	Resultat av granskningen	10
4.1	Skolinspektionens enkät avseende kränkande behandling	10
4.2	Antalet anmälningar till huvudmannen	11
4.3	Rutiner för arbete mot kränkande behandling	13
4.4	Rutiner i händelse av hot och våld gentemot personal	16
4.5	Personalens kunskap om författningarnas innebörd	18
4.6	Främjande och förebyggande arbete	21
4.7	Systematiskt kvalitetsarbete	24
5	Samlad bedömning och rekommendationer	26
6	Bilagor	28
6.1	Bilaga 1	28

1 Sammanfattning

KPMG har av Växjö kommuns revisorer fått i uppdrag att granska arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om utbildningsnämnden bedriver ett ändamålsenligt¹ arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever samt hot och våld gentemot personal.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att utbildningsnämnden delvis bedriver ett ändamålsenligt arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever samt hot och våld gentemot personal.

Vi bedömer att det inom utbildningsnämnden finns rutiner som styr arbetet mot kränkande behandling och att nämnden i allt väsentligt bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete inom området.

Vi bedömer emellertid att det inte fullt ut är säkerställt att en anmälan görs till rektor respektive huvudman då befarade kränkningar har skett. Huvudmannen verkar genom rektor för att den pedagogiska personalen ska ha insikter om och fullgöra sina skyldigheter vad gäller kränkande behandling och diskriminering. Vi bedömer dock att huvudmannen inte tar sitt ansvar för att all personal som arbetar vid skolenheterna, men som inte är organisatoriskt placerade inom nämndens verksamheter, har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller utifrån skollag och diskrimineringslag.

I granskningen framkommer att det vidtas insatser av främjande och förebyggande karaktär för att motverka kränkande behandling och diskriminering. Samtliga skolenheter har däremot inte en uppdaterad plan mot kränkande behandling. Elevhälsan har inte heller förutsättningar att på samtliga skolenheter att arbeta främjande och förebyggande.

Skolenheterna har tillgång till rutiner för riskbedömning, handlingsplan och åtgärder i arbetet mot hot och våld gentemot personal. Det är däremot en brist att inte samtliga skolenheter har anpassat rutinerna utifrån de enhetsspecifika förutsättningarna. Ett nytt övergripande årshjul för arbetsmiljöarbete ska emellertid implementeras och vi bedömer att detta är en adekvat åtgärd för att säkerställa ett systematiskt och ändamålsenligt arbete.

Vidare bedömer vi att det saknas specifika rutiner för anmälan till polisen. Avsaknad av tydliga rutiner vad gäller polisanmälan vid hot och våld kan skapa osäkerhet i hur personal i kommunen ska agera. Det finns risk för att hanteringen inte blir likvärdig vid kommunens enheter till exempel vad gäller om hänsyn tas till elevens ålder eller inte.

¹ Med ändamålsenligt menas att nämnden bedriver sin verksamhet i enlighet med de lagar, föreskrifter och regler som gäller för verksamheten samt i enlighet med kommunfullmäktiges mål och riktlinjer. De lagar, specifika lagrum och andra styrdokument som avses i denna granskning har redovisats ovan rubriken revisionskriterier.

I det följande redovisas våra samlade bedömningar av respektive revisionsfråga.

Revisionsfråga	Bedömning
Har nämnden rutiner för att upptäcka, anmäla, utreda, dokumentera, åtgärda (till exempel disciplinära åtgärder) samt följa upp kränkande behandling och diskriminering?	Ja
Görs anmälan till rektor respektive huvudman i alla fall då en elev anser sig har blivit utsatt för kränkande behandling?	Delvis
Har nämnden rutiner för anmälan till polisen i händelse av hot och våld?	Delvis
Har nämnden rutiner för riskbedömning, handlingsplan och åtgärder vid hot och våld gentemot personal?	Delvis
Säkerställer nämnden att personalen känner till, uppdateras på och fullgör de skyldigheter som lagen föreskriver?	Delvis
Ser nämnden till att lärare och annan personal har nödvändiga insikter i diskrimineringsgrunderna vad gäller antisemitism och homofobi?	Delvis
Bedrivs ett främjande och förebyggande arbete för att motverka kränkande behandling och diskriminering?	Delvis
Bedriver nämnden ett systematiskt kvalitetsarbete inom området kränkande behandling och diskriminering?	I allt väsentligt

För närmare beskrivning av bakgrunden till våra bedömningar hänvisar vi till respektive avsnitt i revisionsrapporten.

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar rekommenderar vi utbildningsnämnden att:

- tillse att anmälan till rektor respektive huvudman alltid görs när en elev anser sig ha blivit kränkt. (6 kap. 10 § SkoL).
- tillse att all personal, d v s även icke pedagogisk personal såsom fastighetsskötare, vaktmästare och lokalvårdare, inom grundskolan "har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet" och att de "fullgör de skyldigheter" som åvilar dem enligt lag. (2 kap. 34 § 2 st. och 6 kap. § 5 SkoL samt 3 kap. 1-3 § DiskrL).
- regelbundet följa upp att samtliga skolenheter har en uppdaterad och aktuell plan mot kränkande behandling (6 kap. 8 § SkoL).
- tillse att elevhälsan vid samtliga skolenheter har förutsättningar att arbeta förebyggande, hälsofrämjande och åtgärdande mot kränkande behandling och diskriminering (2 kap. 25 § och 6 kap. 6-8 §§ SkoL).
- utveckla den aggregerade uppföljningen och analys av antalet anmälda kränkningar per skolenhet. Till exempel vad gäller skillnader mellan skolenheterna, flickor och pojkar samt årskurs. (4 kap. 3 § SkoL).
- inkludera rutiner för polisanmälan i styrdokumenterna om hot och våld. Att en polisanmälan har gjorts bör ingå i rapporteringssystem för hot och våld (AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön).

2 Bakgrund

KPMG har av Växjö kommuns revisorer fått i uppdrag att granska arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

Skollag och diskrimineringslag ställer höga krav på att skolhuvudmannen motverkar kränkande behandling och diskriminering både vad planering, aktiva åtgärder och uppföljning beträffar. Kränkningar kan vara så allvarliga att de även utgör ett brott enligt brottsbalken och ska anmälas till polis. I en del fall kan det röra sig om hatbrott, dvs. då motivet till brottet beror på gärningsmannens fördomar om ras, hudfärg, nationalitet, etnisk bakgrund, trosbekännelse, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck. På senare tid rapporteras om ökning av dessa brott med antisemitiska och homofoba motiv.²

Arbetsmiljölagen ställer krav på arbetsgivaren att skydda skolans personal från hot och våld i arbetet. I Arbetsmiljöverkets rapporter att antalet anmälningar på grund av hot och våld i svenska skolan har fördubblats på tio år.

Växjö kommuns revisorer konstaterar utifrån sin riskbedömning att det är angeläget att följa upp arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan för att säkerställa att alla elever tillförsäkras en skolmiljö präglad av trygghet och studiero utan kränkande behandling, trakasserier och diskriminering. Utifrån uppgifter från bland annat Brå finns ett behov att fokusera på kränkningar och brott med homofobiska och antisemitiska motiv.

² Se bland annat, Brottsförebyggande rådet (Brå) <https://bra.se/om-bra/nytt-fran-bra/arkiv/press/2024-05-02-kraftig-okning-av-antalet-anmalda-antisemitiska-hatbrott-hosten-2023.html>
RFSL, <https://www.rfsl.se/aktuellt/fortsatt-hoga-nivaer-av-hbtqi-relaterade-hatbrott/>
Statistik från Diskrimineringsombudsmannen, 2015–2023, flik 16, antal anmälningar om diskriminering som rör utbildningsområdet, <https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/anmalningsstatistik>

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med granskningen har varit att bedöma om utbildningsnämnden bedriver ett ändamålsenligt³ arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever samt hot och våld gentemot personal.

Granskningen har omfattat följande revisionsfrågor:

- Har nämnden rutiner för att upptäcka, anmäla, utreda, dokumentera, åtgärda (till exempel disciplinära åtgärder) samt följa upp kränkande behandling och diskriminering?
- Görs anmälan till rektor respektive huvudman i alla fall då en elev anser sig har blivit utsatt för kränkande behandling? Hur många anmälningar görs per år?
- Har nämnden rutiner för anmälan till polisen i händelse av hot och våld? Hur många anmälningar görs per år?
- Har nämnden rutiner för riskbedömning, handlingsplan och åtgärder vid hot och våld gentemot personal?
- Säkerställer nämnden att personalen känner till, uppdateras på och fullgör de skyldigheter som lagen föreskriver? Med personalen avses i lagen inte bara lärare utan alla anställda inom verksamheten såsom servicepersonal, skolassistenter med flera.
- Ser nämnden till att lärare och annan personal har nödvändiga insikter i diskrimineringsgrunderna vad gäller antisemitism och homofobi?
- Bedrivs ett främjande och förebyggande arbete för att motverka kränkande behandling och diskriminering?
- Bedriver nämnden ett systematiskt kvalitetsarbete inom området kränkande behandling och diskriminering?

Granskningen har avgränsats till grundskolan.

I rapporten har begreppet kränkande behandling använts som samlat begrepp för kränkande behandling och trakasserier, vilket i diskrimineringslagen definieras som "uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna".

³ Med ändamålsenligt menas att nämnden bedriver sin verksamhet i enlighet med de lagar, föreskrifter och regler som gäller för verksamheten samt i enlighet med kommunfullmäktiges mål och riktlinjer. De lagar, specifika lagrum och andra styrdokument som avses i denna granskning har redovisats ovan rubriken revisionskriterier.

2.2 Revisionskriterier

I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

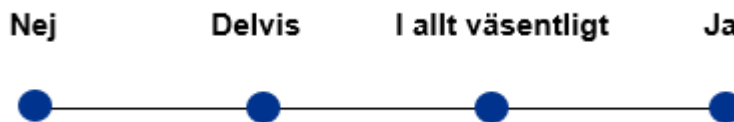
- kommunallagen 6 kap 6 §,
- skollagen (2010:800) 6 kap.,
- diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap. 1 §, 2 kap. 5–7 §§, 3 kap. 1–3, 16 och 18–20 §§,
- arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap. 2 §,
- våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) och
- tillämpbara interna regelverk, policyer och beslut.

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av Skolinspektionens skolenkät och beslut samt kommunens interna dokument.
- Intervjuer med utbildningsnämndens presidium, skolchef och verksamhetschef för grundskola, ett urval av rektorer och lärare samt representanter från elevhälsa och fackliga organisationer. Fackliga representanter från Vision och kommunalarbetsförbundet har inbjudits till intervju men infann sig inte. Därefter har frågor översänts för skriftliga svar. Vi har inte erhållit några svar. För granskningen har även dialog om det digitala systemet för arbetet mot kränkande behandling har genomförts med representanter från förvaltningen.

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer.



Rapporten är faktakontrollerad av skolchef och verksamhetschef för grundskola, anpassad grundskola, fritidshem och fritidsgårdar.

3 Om kränkande behandling och diskriminering

I skollagens 6 kapitel regleras "åtgärder mot kränkande behandling" inom utbildning. Kränkande behandling definieras i skollagen 6 kap. 3 § som "ett uppträdande som utan att vara diskriminering... kränker ett barns eller elevs värdighet". Vad som gäller diskriminering regleras i diskrimineringslagen.

Enligt skollagens 2 kap. 34 § 2 st. ska huvudmannen tillse att "personal vid förskole- och skolenheterna har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet". När det gäller åtgärder mot kränkande behandling påtalas ytterligare "att personalen fullgör de skyldigheter som anges i detta kapitel, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget". (6 kap. 5 § SkoL).

Skollagen ställer krav på att huvudmannen ska:

- bedriva ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling (6 kap. 6 §§ SkoL),
- tillse att åtgärder genomförs "för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling" (6 kap. 7 §§ SkoL),
- tillse att det årligen upprättas en plan mot kränkande behandling (6 kap. 8 §§ SkoL),
- "skyndsamt utreda omständigheterna kring uppgivna kränkningar" och
- vidta åtgärder som krävs "för att förhindra kränkande behandling i framtiden". (6 kap. 10 § SkoL)

Huvudmannen ska vidare:

- "bedriva ett arbete med aktiva åtgärder".
 - aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. (3 kap. 1 § DiskrL)

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. (3 kap. 2 § DiskrL).

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidplaneras och genomföras så snart som möjligt. (3 kap. 3 § DiskrL)

2024-12-13

- ”ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier”. (3 kap. 18 § DiskrL)
- ”samverka med dem som deltar i” utbildningen. (3 kap. 19 § DiskrL)
- ”varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§.” (3 kap. 20 § DiskrL)

Dokumentationen ska innehålla:

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 19 § fullgörs.

I arbetet mot kränkande behandling och trakasserier är det viktigt att barnens och elevernas synpunkter och tankar tas tillvara. Detta fastslås i allmänhet i skollagen (4 kap. 9 §) och i läroplanen för grundskolan. I ”förfordning om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling” tydliggörs att planerna ska upprättas och följas upp under medverkan av eleverna. (SFS 2006:1083).

4 Resultat av granskningen

4.1 Skolinspektionens enkät avseende kränkande behandling

Skolinspektionen genomför en gång per år en skolenkät. Varje enkätomgång omfattar hälften av landets skolor och varje skolhuvudman deltar med sina skolor vartannat år. I skolenkäten tillfrågas elever i årskurs fem och årskurs åtta, undervisande lärare och vårdnadshavare om bland annat anpassning efter elevens behov, kränkande behandling samt studiero och trygghet. Skolinspektionens senaste enkätundersökning i Växjö kommun genomfördes vårterminen 2024⁴. För denna granskning är elevernas i årskurs 5⁵ och 8⁶ samt undervisande lärares⁷ syn på inspektionens frågor om kränkande behandling intressanta.

I tabellen nedan redovisas elevernas samlade⁸ svar på frågor om kränkande behandling. Den första uppgiften i varje ruta visar genomsnittet i Växjö kommun och den andra uppgiften genomsnittet i enkätomgången⁹.

Förhindra kränkningar	Årskurs 5	Årskurs 8
Litar du på att de vuxna i skolan gör tillräckligt om någon elev blir illa behandlad?	7,0 / 6,9	6,0 / 5,8
Tycker du att de vuxna i skolan har koll på vad som händer på rasterna?	5,9 / 5,8	5,2 / 5,1
Samlat index för att förhindra kränkningar	6,4 / 6,3	5,6 / 5,4

Skolinspektionen, skolenkät vårterminen 2024 – elever i årskurs 5 och 8

Av enkätresultatet framgår att eleverna i Växjö kommun svarar något mer positivt på Skolinspektionens frågor om kränkande behandling i jämförelse med enkätens genomsnitt. Eleverna i årskurs 5 svarar mer positivt på frågorna jämfört med eleverna i årskurs 8.

⁴ I skolenkäten 2024 deltog 3 096 skolenheter.

⁵ Svarsfrekvens 84 %

⁶ Svarsfrekvens 79 %

⁷ Svarsfrekvens 69 %

⁸ Medelvärde och indexvärde hamnar på en skala mellan 0-10, där 10 innebär att respondenterna anger det mest positiva påståendet och 0 det mest negativa påståendet. däremellan finns ytterligare två alternativ. Ett högt värde är alltså alltid eftersträvänsvärt även om påståendet är negativt formulerat.

⁹ Avser resultat för samtliga respondenter i enkätomgången för aktuell målgrupp.

I tabellen nedan redovisas undervisande lärares¹⁰ svar på frågor om kränkande behandling. Den andra uppgiften i varje ruta visar på genomsnittet i enkätomgången¹¹.

Förhindra kränkningar	Undervisande lärare
Upplever du att ni vuxna i skolan har koll på vad som händer på rasterna?	7,1 / 6,9
Upplever du att ni vuxna i skolan för tillräckligt om en elev blir illa behandlad?	8,0 / 7,6
Samlat index för att förhindra kränkningar	7,5 / 7,2

Skolinspektionen, skolenkät vårterminen 2024 – undervisande lärare

Av enkätresultatet framgår att även undervisande lärare i Växjö kommun svarar mer positivt på Skolinspektionens frågor om kränkande behandling i förhållande till andra lärares svar i enkätomgången. Lärarna svarar mer positivt än eleverna.

4.2 Antalet anmälningar till huvudmannen

Nedan framgår antalet anmälningar¹² till huvudmannen, enligt 6 kap. 10 § SkoL, om kränkande behandling i grundskolan:

- vårterminen 2022 inom 394 anmälningar,
- höstterminen 2022 inkom 561 anmälningar,
- vårterminen 2023 inkom 687 anmälningar,
- höstterminen 2023 inkom 828 anmälningar och
- vårterminen 2024 inkom 936 anmälningar.

Att antalet anmälningar har ökat mellan läsåren beror, enligt flera av de intervjuade, på att de nya rutinerna kring anmälan av befarade kränkningar har inarbetats på skolenheterna samt att fler har lärt sig hantera det digitala systemet för anmälan.

¹⁰ Medelvärde och indexvärde hamnar på en skala mellan 0-10, där 10 innebär att respondenterna anger det mest positiva påståendet och 0 det mest negativa påståendet. däremellan finns ytterligare två alternativ. Ett högt värde är alltså alltid eftersträfvansvärt även om påståendet är negativt formulerat.

¹¹ Avser resultat för samtliga respondenter i enkätomgången för aktuell målgrupp.

¹² Information om vad kränkningarna har handlat om framgår i huvudmannens fördjupade uppföljningsrapporter om kränkande behandling.

Växjö kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

2024-12-13

Under de senaste tre åren har barn- och elevombudet¹³ (BEO), som lyder under Skolinspektionen, tagit emot åtta anmälningar om kränkande behandling i Växjö kommuns grundskolor. Nedan redovisas hur BEO har beslutat:

- I två fall har BEO beslutat att inte pröva ärendet.
- I ett (1) fall har BEO beslutat att överlämna ärendet till kommunens klagomålshantering.
- I två fall har BEO beslutat att det inte är visat att aktuell elev blivit utsatt för kränkande behandling. I ett (1) av de två aktuella fallen beslutade BEO dock att förelägga kommunen att vidta åtgärder så att skollagens krav att motverka kränkande behandling uppfylls. Vid uppföljning beslutade BEO att kommunen har vidtagit sådana åtgärder så att uppföljningen av ärendet kan avslutas.
- I ett (1) fall har det konstaterats att en elev blivit utsatt för kränkande behandling. BEO beslutade att förelägga kommunen att vidta åtgärder så att skollagens krav att motverka kränkande behandling uppfylls. Vid uppföljning beslutade BEO att avsluta ärendet.
- I ett (1) fall beslutar BEO att kommunen brutit mot bestämmelserna om skyldigheten att motverka kränkande behandling avseende en elev. Då det fanns särskilda skäl avstod BEO att ingripa och ärendet avslutades.

Vid tidpunkten för granskningen pågår utredning i ett (1) ärende.

¹³ Barn- och elevombudet bevakar reglerna om kränkande behandling i 6 kap SkoL. Utredningarna syftar till att fastställa om huvudmannen följt skollagens krav när det gäller huvudmannens och skolans skyldighet att förebygga och motverka kränkande behandling.

4.3 Rutiner för arbete mot kränkande behandling

Enligt kommunfullmäktiges reglemente¹⁴ ansvarar utbildningsnämnden för utbildningsväsendet i kommunen enligt skollag. Till stöd i arbetet finns utbildningsförvaltningen som leds av en förvaltningschef tillika skolchef.

För arbetet med att anmäla, utreda, åtgärda och följa upp befarade kränkningar finns i kommunen sedan våren 2022 ett framtaget flödesschema som redogör för arbetsgången. Arbetet görs med stöd av ett digitalt system. Flödesschemat och det digitala systemet finns tillgängligt på kommunens intranät, se bilaga 1. Om anmälan berör elever med skyddade personuppgifter görs anmälan på en fysisk blankett.

På kommunens intranät finns ytterligare stödmaterial för arbetet mot kränkande behandling tillgängliga. Det handlar dels om rutin för administrativ hantering av anmälan, utredning, åtgärder och uppföljning av kränkande behandling¹⁵, dels om ett dokument med faktamaterial om kränkande behandling, trakasserier och diskriminering¹⁶ som i första hand vänder sig till skolledare och skolpersonal.

I intervjuer framkommer att anmälan i huvudsak alltid görs i de fall en elev anser sig ha blivit kränkt. Det kan dock vara svårt att bedöma var gränsen för en anmälan går och vilka avvägningar som ska göras, menar ett par intervjuade lärare. Uppfattningen är att eleverna använder sig av begreppet "kränkt" i större utsträckning än tidigare vilket kan försvåra arbetet då de inte alltid förstår begreppets betydelse. Flera av de intervjuade lärarna menar dock att de har blivit uppmanade att "hellre göra en anmälan för mycket" om de är osäkra.

Det kan också förekomma att befarade kränkningar av olika anledningar inte uppmärksammas; det gäller exempelvis händelser som skett vid platser där personal inte varit närvarande eller händelser som skett digitalt; det gäller både under och efter skoltid. Intervjuade lärare och representanter från elevhälsan framför också att det förekommer att elever uttrycker önskemål om att en anmälan inte ska göras då det finns en rädsla för att situationen ska bli värre. I dessa fall har motiverande dialoger förts med eleven i syfte att övertala eleven om att en anmälan behöver göras. Det har dock förekommit att en anmälan inte har upprättats men i dessa fall har ärendet tagits vidare för hantering av skolenhetens elevhälsoteam eller team med särskilt ansvar för arbetet mot kränkande behandling.

Intervjuade rektorer är trygga med att anmälan i huvudsak görs i de fall en befarad kränkning har skett. Ett par rektorer delar dock bilden av att det kan förekomma att händelser som kommer personalen till kännedom inte anmäls.

Utbildningsnämnden har delegerat¹⁷ till rektor att utreda och vidta åtgärder vid kränkande behandling. Genom det digitala systemet får rektor en mejlnotifiering när en anmälan av en befarad kränkning har gjorts av personal på skolan. Det är dock sällan som rektor genomför utredningen självständigt. Av flödesschemat och i intervjuer framkommer att rektor, vid anmälda befarade kränkningar, utser en utredare. Vid

¹⁴ KF 2015-11-17 § 271

¹⁵ Fastställt av förvaltningschef 2018-08-28, senast ändrad 2018-08-31

¹⁶ Senast ändrad 2017-05-12

¹⁷ Senast ändrad UN 2024-06-05 § 102

2024-12-13

merparten av skolenheterna sker utredningen av den personal som anmält kränkningen och vid behov kan mentor delta som stöd. Om det vid skolenheten finns ett särskilt team för arbete mot kränkande behandling involveras i flera fall också detta. Rektor är dock alltid involverad i processen från att en anmälan inkommer tills att ärendet avslutas, enligt intervjuade rektorer.

Utredningen och eventuella beslut om insatser och åtgärder ska dokumenteras i det digitala systemet. I rutinen för administrativ hantering av anmälan, utredning, åtgärder och uppföljning av kränkande behandling framgår exempel på åtgärder som kan bli aktuella om utredningen konstaterat kränkande behandling. De åtgärder som kan bli aktuella handlar bland annat om: samtal med utsatt elev och utsättande elev, ändring av placeringar i klassrummet, extra rastvakter och andra organisatoriska förändringar. Åtgärderna ska dokumenteras i det digitala systemet och följas upp för att säkerställa att åtgärderna gett förväntad effekt. Fram tills att kränkningarna har upphört ska nya åtgärder vidtas.

Inom utbildningsförvaltningen finns också olika kommunövergripande riktlinjer och rutiner för arbetet med disciplinära åtgärder i grundskolan. Det handlar bland annat om en "checklista" som ska fungera som ett stöd för rektor om det inträffar en händelse som äventyrar elevernas trygghet och studiero. Av checklisten framgår en åtgärdstrappa som beskriver vilka disciplinära åtgärder som kan komma bli aktuella att vidta, se bilaga 2. Checklisten redogör också för att om det förekommer en upplevd kränkning i samband med ordningsstörande beteende så ska det utredas enligt ordinarie rutiner för kränkande behandling. Övriga styrdokument berör beslut om:

- avstängning,
- tillfällig placering vid annan skolenhet,
- utvisning,
- kvarsittning,
- omhändertagande av föremål och
- skriftlig varning.

Vid kontroll av nämndens protokoll från januari 2024 och framåt¹⁸ kan vi se att nämnden under sammanträdespunkten "Elevärenden" erhållit löpande information om antalet anmälda kränkningar. Därutöver erhåller nämnden fördjupade uppföljningar av arbetet mot kränkande behandling vid två tillfällen per år. Se vidare i avsnitt 4.6.

18 UN 2024-01-17 § 10, 2024-02-07 § 26, 2024-03-06 § 49, 2024-04-03 § 68, 2024-05-08 § 90, 2024-06-05 § 112, 2024-08-14 § 125 och 2024-09-04 § 145

4.3.1 **Bedömning**

Vår bedömning är att det inom utbildningsnämnden finns rutiner som styr arbetet mot kränkande behandling och diskriminering.

Bedömningen bygger vi på att det finns upprättade rutiner, checklistor, mallar med mera. I granskningen framkommer att dessa dokument är kända i verksamheten.

Vidare är vår bedömning att det delvis är säkerställt att anmälan görs till rektor respektive huvudman då befarade kränkningar har skett.

Vi bedömer att det digitala systemet stödjer en ändamålsenlig hantering av arbetet mot kränkande behandling i enlighet med 6 kap. 10 § skollagen. Utifrån elevernas svar i interna skolenkäter ser vi en risk för att anmälningar till rektor och därmed huvudman inte alltid görs. Vi konstaterar också att personalen kan ställas inför situationer där det inte är klart om händelsen ryms inom ram för 6 kapitlets reglering. Genom adekvat och kontinuerlig kompetensutveckling bör dessa situationer kunna hanteras.

4.4 Rutiner i händelse av hot och våld gentemot personal

I Växjö kommun finns en framtagen policy för att förebygga och hantera våld och hot i arbetsmiljön. Av policyn framgår att målsättningen inom kommunen är att samtliga arbetstagare ska veta var och i vilket sammanhang det finns kända risker för att hotfulla eller våldsamma situationer kan uppstå. Policyn redogör vidare för ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt vilka förebyggande åtgärder som ska vidtas inom kommunens verksamheter; det handlar exempelvis om att varje arbetsplats regelbundet och inför större förändringar ska göra en inventering av potentiella risker och att säkerhetsrutiner ska vara kända. Av policyn framgår också att det i verksamheterna ska finnas särskilda rutiner för "hur medarbetare snabbt ska kunna kalla på hjälp" och att det bör finnas en krisorganisation på varje större arbetsplats.

I intervjuer med rektorer och fackliga representanter framkommer att arbetet mot hot och våld gentemot personal skiljer sig mellan skolenheterna. Vissa skolenheter uppges arbeta mer systematiskt än andra inom området. Vid ett par skolenheter genomförs det exempelvis årliga riskbedömningar av verksamheten medan det vid andra enheter endast sker vid större förändringar inom organisationen eller i arbetssätt.

Under hösten 2024 kommer nuvarande system för riskbedömningar att ersättas av ett nytt system som sedan tidigare används för arbetet med skyddsronder, riskobservationer, tillbud och olyckor. Enligt skolchef och verksamhetschef för grundskola är det nya systemet mer användarvänligt vilket kommer att underlätta arbetet med riskbedömningar ute på skolenheterna. Under år 2025 kommer även ett nytt arbetsmiljöårshjul att implementeras inom utbildningsnämndens verksamheter som syftar till att skapa ett mer likvärdigt arbete. I årshjulet kommer bland annat hot och våld vara en stående punkt.

Enligt intervjuade fackliga representanter så varierar det också mellan skolenheterna om det finns uppdaterade och aktuella rutiner och handlingsplaner för arbetet mot hot och våld. Uppfattningen är att det på en kommunövergripande nivå finns tillgång till ett antal olika stödande dokument för arbetet, men att det skiljer sig huruvida dessa har anpassats efter skolenheternas behov. Samtliga skolenheter har dock samlat rutinerna i "krispärmar" ute på skolenheterna som årligen går igenom tillsammans med personalen vid arbetsplatsträffar (APT). Rutinerna finns också samlade i en digital kris- och kommunikationsplattform för incidenthantering som finns tillgänglig på samtliga arbetsdatorer. Den digitala kris- och kommunikationsplattformen finns också tillgänglig som applikation som personal uppmanas att ladda ned till sina privata mobiltelefoner. Ett par intervjuade lärare påtalar dock att det är sällan som lärare har tillgång till sin arbetsdator eller mobiltelefon under lektionstid vilket kan skapa en sårbarhet vid akuta händelser.

Vad gäller anmälan till polis i händelse av hot och våld framgår av information på intranätet och av underlag från skolenheternas krispärm att "vid akuta händelser – larma 112 så snart det kan ske utan risk". Vi har inte tagit del av några andra dokumenterade rutiner som redogör för hur anmälan till polisen ska ske i händelse av hot och våld eller vem som ansvarar för att upprätta anmälan.

I intervjuer framkommer att förekomsten av hot och våld skiljer sig mellan kommunens skolenheter och att risken är högre på skolenheter med äldre elever. Det är dock sällan som en anmälan till polisen har behövts upprättats, menar intervjuade rektorer. I de fall en anmälan måste upprättas görs denna primärt av rektor. Det förekommer dock att det är den brottsdrabbade som själv upprättar en anmälan.

Vi har efterfrågat men inte tagit del av någon statistik kring antalet anmälningar till polisen i händelse av hot och våld. Enligt uppgift från utbildningsförvaltningen finns ingen sådan statistik samlad.

4.4.1 **Bedömning**

Vår bedömning är att nämnden delvis har rutiner för riskbedömning, handlingsplan och åtgärder vid hot och våld gentemot personal.

Vi konstaterar att skolenheterna har tillgång till rutiner för riskbedömning, handlingsplan och åtgärder i arbetet mot hot och våld gentemot personal. Vi bedömer emellertid att det är en brist att rutinerna inte på alla enheter har anpassats efter respektive enhetsspecifika förutsättningar till exempel vad gäller organisation och lokaler. Om personalen är ombedda om att i sina mobiltelefoner ha tillgång till en digital kris- och kommunikationsplattform är det angeläget telefonerna också är tillgängliga under hela skoldagen.

Ett nytt digitalt system för riskbedömningar och ett nytt övergripande årshjul för arbetsmiljöarbete är under implementering. Vi bedömer att detta är en adekvat åtgärd för att säkerställa att det på varje skolenhet bedrivs ett systematiskt och ändamålsenligt arbete mot hot och våld.

Vår bedömning är att nämnden delvis har rutiner för anmälan till polisen i händelse av hot och våld.

Vi bedömer att det saknas specifika rutiner för anmälan till polisen. Av information på intranätet och av skolenheternas krispärmar framgår dock att anmälan till polisen ska göras. Avsaknad av tydliga rutiner vad gäller polisanmälan vid hot och våld kan skapa osäkerhet i hur personal i kommunen ska agera. Det finns risk för att hanteringen inte blir likvärdig vid kommunens enheter till exempel vad gäller om hänsyn tas till elevens ålder eller inte.

4.5 Personalens kunskap om författningarnas innebörd

Enligt 2 kap. 34 § skollagen har huvudmannen ansvar för att personalen "har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet" och att de enligt 6 kap. 5 § skollagen "fullgör de skyldigheter" som åvilar dem enligt skollagens 6 kapitel om åtgärder mot kränkande behandling.

I Växjö kommun är större delen av personalen i grundskolan anställd under utbildningsnämnden. Det gäller däremot inte fastighetsskötare, lokalvårdare och måltidspersonal. I intervjuer framkommer att det saknas rutiner för att säkerställa att all personal som arbetar inom skolan har nödvändiga insikter i gällande föreskrifter och fullgör de skyldigheter som åvilar den enligt skollag och diskrimineringslag. Den personal som inte är anställd under utbildningsnämnden har inte heller tillgång till det digitala systemet för anmälan av befarade kränkningar.

Intervjuade rektorer menar att det är en utmaning att säkerställa att personal som inte är underställd rektor har kännedom om och fullgör de skyldigheter som lagen föreskriver. Ett par rektorer uppger att de genomför återkommande dialoger med chefer till personal anställd inom andra förvaltningar syfte att inkludera dem vid exempelvis den pedagogiska personalens arbetsplatsträffar (APT) då arbetet mot kränkande behandling och diskriminering ska diskuteras. Det är dock sällan som all övrig personal deltar, enligt intervjuade rektorer.

Flera av de intervjuade menar att arbetet mot kränkande behandling och diskriminering skulle underlättas om kunskaperna hos personal anställda inom andra förvaltningar om arbetet mot kränkande behandling och diskriminering stärktes. I intervju med rektorer och lärare framkommer dock att samarbetet med övrig personal i huvudsak fungerar väl och att de uppmärksammar den pedagogiska personalen i de fall det har förekommit kränkningar i situationer där de inte varit närvarande.

För den pedagogiska personalen tas frågan om hur arbetet mot kränkande behandling och diskriminering ska bedrivas upp i samband med uppstarter av verksamhetsår och i förekommande fall vid APT eller studiedagar. Det har efter införandet av det digitala systemet för att anmäla, utreda, åtgärda och följa upp befarade kränkningar inte genomförts några kommunövergripande utbildningsinsatser kopplat till arbetet mot kränkande behandling och diskriminering. Som framgår av avsnitt 4.1 har den pedagogiska personalen däremot tillgång till ett stöddokument med faktamaterial om arbetet mot kränkande behandling, trakasserier och diskriminering. Dokumentet syftar till att bidra med fakta till skollärare och skolpersonal gällande såväl förebyggande som hanterande arbete rörande kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering. Av faktamaterialet framgår bland annat en beskrivning av relevanta lagar inom området och definitioner av olika begrepp så som diskriminering, kränkande behandling trakasserier, sexuella trakasserier och bagatellartade händelser.

Intervjuade lärare menar att den pedagogiska personalen i huvudsak får tillräckligt med utbildning för att känna till och agera i enlighet med gällande lagstiftning mot kränkande behandling och diskriminering. Ett par lärare påtalar dock att det bland den pedagogiska personalen finns en viss osäkerhet kring var gränsen för anmälan av en befarad kränkning går och att det således förekommer att personal tolkar händelser på olika sätt. Ett par lärare upplever också att det har blivit vanligare att kränkningarna har

en koppling till diskrimineringsgrunderna. Exempelvis uppges kränkningar kopplade till religiös tillhörighet vara vanligare vid olika religiösa högtider, då elever kan utsätta varandra för verbala kränkningar. De verbala kränkningarna kan bland annat handla om kostval. Intervjuade lärare menar dock att de inte har uppmärksammat några kränkningar eller trakasserier kopplade till antisemitism. Vidare förekommer det att elever använder sig av begrepp om olika sexuella läggningar som skällsord. Merparten av de intervjuade menar dock att elever med olika sexuella läggningar respekteras av klasskamraterna.

Om personalen skulle känna sig osäker i en situation med en befarad kränkning finns det vid merparten av kommunens skolenheter olika varianter av team med särskilt ansvar för arbetet mot kränkande behandling och diskriminering dit personal kan vända sig för att få vägledning. Vid övriga skolenheter kan personalen vända sig till rektor, elevhälsoteam eller närmaste kollega.

Bilden av att den pedagogiska personalen i huvudsak får tillräckligt med utbildning delas av intervjuade rektorer. Ett par rektorer framför dock att det finns ett fortsatt behov av utbildningsinsatser kopplade till vissa diskrimineringsgrunder; det gäller bland annat etnisk tillhörighet, religiös tillhörighet och sexuell läggning.

Enligt intervjuad skolchef har en utbildningsinsats genomförts under ett chefmöte tillsammans med kommunens rektorer kopplat till bland annat arbetet mot diskriminering. Utifrån genomförd utbildningsinsats har rektorerna fått tillgång till material som kan nyttjas på skolenheterna. Det har däremot inte genomförts någon uppföljning huruvida det har skett. Vi har efterfrågat men inte tagit del av underlag från utbildningsinsatsen. Enligt uppgift från utbildningsförvaltningen grundade sig utbildningsinsatsen på den kommungemensamma "Plan för lika villkor"¹⁹ som bland annat syftar till att ge en tydlig grund för prioritering i kommunens fortsatta arbete med att främja allas lika rättigheter. I intervju med skolchef framkommer vidare att det sedan år 2023 pågår ett utvecklingsarbete med värdegrunden som bland annat ska bidra till att förebygga trakasserier och främja ett gott klimat utifrån diskrimineringsgrunderna. Den nya värdegrunden ska, enligt intervjuad skolchef, lanseras under år 2025.

4.5.1 Bedömning

Vår bedömning är att nämnden delvis säkerställer att personalen känner till, uppdateras på och fullgör de skyldigheter som lagen föreskriver enligt skollagens 6 kapitel.

Vi bedömer att nämnden genom rektor verkar för att den pedagogiska personalen har insikter om och fullgör sina skyldigheter vad gäller arbetet mot kränkande behandling. Vi konstaterar dock att det finns pedagogisk personal som är osäker på var gränsen för en anmälan av en befarad kränkning går.

Vi bedömer att huvudmannen inte tar ansvar för att personal som arbetar vid skolenheterna, men som inte är organisatoriskt placerade inom nämndens verksamheter, har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller skolväsendet och fullgör sina skyldigheter, enligt 2 kap. 34 § och 6 kap. 5 § skollagen.

¹⁹ Reviderad av KF 2023-10-17



Växjö kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

2024-12-13

Vidare är vår bedömning att nämnden delvis säkerställer att lärare och annan personal har nödvändiga insikter i diskrimineringsgrunderna vad gäller antisemitism och homofobi.

Vi bedömer att nämnden genom rektor verkar för att den pedagogiska personalen har insikter om och fullgör sina skyldigheter vad gäller diskrimineringsgrunderna. Vi bedömer däremot att huvudmannen inte tar ansvar för att personal som arbetar vid skolenheterna, men som inte är organisatoriskt placerade inom nämndens verksamheter, har nödvändiga insikter i diskrimineringsgrunderna.

I intervjuer framkommer att diskriminering utifrån religiös tillhörighet och sexuell läggning inte upplevs utgöra några särskilda utmaningar. Aktuell forskning²⁰ visar att judar i Sverige upplever en storm av antisemitism som en konsekvens av den pågående konflikten i mellanöstern. Vi ser utifrån detta en risk för att avsaknad av övergripande utbildningsinsatser kan få till konsekvens att personal inte agerar i enlighet med diskrimineringslagen.

²⁰ Antisemitism i Sverige efter 7 oktober (2024-09-30 Segerstedtinstitutet vid Göteborgs universitet).

4.6 Främjande och förebyggande arbete

Enligt 6 kap. 8 § skollagen ska varje skolenhet årligen upprätta en plan mot kränkande behandling. Arbetet mot kränkande behandling ska bedrivas systematiskt och fortlöpande. I Växjö kommun benämns dessa som "Likabehandlingsplan" eller "Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling" och bygger på en gemensam mall som ska anpassas utifrån skolenheternas behov. Därutöver har skolenheterna tillgång till ett stöddokument²¹ för upprättandet av likabehandlingsplaner. Stöddokumentet ska bland annat hjälpa skolenheterna i arbetet med att ta fram en likabehandlingsplan som möter både skollag och diskrimineringslag.

Planerna är, enligt flera av de intervjuade, ett levande dokument. Den pedagogiska personalen och elevhälsoteamen är i varierande omfattning involverade i framtagandet av planerna. Vid de skolenheter där det återfinns olika team med särskilt ansvar för arbetet mot kränkande behandling har teamen ett större ansvar att årligen revidera planerna. Den övriga pedagogiska personalen får dock möjlighet att inkomma med synpunkter. Vid övriga skolenheter sker arbete med planerna inom arbetslagen och vid personalmöten. Eleverna involveras primärt genom elevråd, klassråd, besvarande av olika enkäter samt genom trygghetsvandringar i skolenheternas lokaler.

Vi har tagit del av planerna för läsåret 2024/2025 från berörda skolenheter som är utvalda till intervjuer. Ett par skolenheter har vid tidpunkten för granskningen ännu inte fastställt planer för läsåret 2024/2025, vi har därför tagit del av planerna från föregående läsåre. Vi noterar att planerna, som primärt bygger på utvärdering av föregående läsåre, en kartläggning och analys av risker i nuläget samt främjande och förebyggande åtgärder för läsåret, skiljer sig vad gäller struktur och omfattning. Vid jämförelse mellan planerna kan vi bland annat se att redogörelsen av vilka kartläggningar och analyser som genomförts skiljer sig. Ett par skolenheter redogör exempelvis för resultatet från en genomförd kartläggning och analys av risken för diskriminering utifrån respektive diskrimineringsgrund. Vi noterar också att omfattningen på identifierade insatser/åtgärder att vidta varierar. Ett par enheter planerar att genomföra flera olika insatser/åtgärder utifrån genomförda analyser medan andra skolenheter endast planerar genomföra en (1) insats/åtgärd.

Nedan följer ett urval av främjande och förebyggande insatser/åtgärder, så som de redovisas i planerna:

- Vi arbetar medvetet med vuxennärvaro i våra gemensamma utrymmen inomhus. Arbetet med rastaktiviteter och bemannings- och rollschema på våra raster har ytterligare intensifierats och bör ge resultat.
- Under kommande läsåre planeras ett kollegialt lärande utifrån Skolverkets material kring pedagogiskt ledarskap i klassrummet för att skapa förutsättning för trygghet och trivsel i klassrummet i ett förebyggande syfte och i det minska konflikterna.

²¹ Fastställt av förvaltningschef 2018-08-28, senast ändrad 2022-09-01

Växjö kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

2024-12-13

- Vi behöver lyfta fram syftet med våra ordningsregler och hur de handlar om allas trygghet och trivsel. Använda materialet "Bråka smartare". Vi behöver tydliggöra vår tillgänglighet så eleverna vågar och får tillfälle att prata enskilt med oss (4–6). Varje pedagog agerar direkt när detta sker och kontaktar vårdnadshavare.
- Personalen är konsekventa med tillsägelser som belyser elevens egenansvar i olika situationer som uppstår. Vi arbetar med strategier för att öka elevernas självständighet för att själva lösa konflikter.

Av skolenheternas planer mot kränkande behandling framgår inte hur elevhälsan har eller planeras att involveras i det främjande och förebyggande arbetet mot kränkande behandling. Intervjuade representanter från elevhälsan menar att deras förutsättningar att vara delaktiga i skolenheternas arbete mot kränkande behandling varierar mellan skolenheterna. Något som uppges vara avgörande för hur delaktiga professionerna kan vara är bland annat den arbetstid som respektive profession har tilldelad på skolenheterna.

I Växjö kommun är elevhälsan centralt organiserad och leds av en elevhälsochef. Elevhälsan består av skolläkare, skolsköterskor, skolpsykologer, kuratorer, logoped, verksamhetsutvecklare och specialpedagoger/speciallärare. Skolsköterskorna och kuratorerna har en lokal placering på grundskolorna. Övriga professioner har en central placering och arbetar utifrån inkomna uppdrag. Samtliga professioner arbetar tillsammans i elevhälsoteam (EHT) på skolenheterna. Elevhälsans organisation innebär, enligt intervjuade professioner, att de ofta arbetar mot flera skolenheter och EHT vilket påverkar den tid som professionerna finns fysiskt tillgängliga vid skolenheterna och kan vara involverade i arbetet mot kränkande behandling.

Ytterligare något som uppges påverka förutsättningarna för hur delaktiga elevhälsan kan vara i arbetet mot kränkande behandling är den roll EHT har vid framtagandet av planerna mot kränkande behandling. I intervju med representanter från elevhälsan framkommer att uppfattningarna om vilken roll EHT har och hur omfattande den rollen är vid framtagandet av planerna skiljer sig. Ett par representanter menar att EHT har en stor roll vid framtagandet av planerna medan andra upplever EHT har en mindre roll. I övrigt uppges arbetet mot kränkande behandling vid merparten av skolenheterna vara en stående punkt vid EHT där diskussioner förs på individ-, grupp- och skolnivå för att identifiera insatser av främjande, förebyggande och åtgärdande karaktär. Vid andra skolenheter, där det återfinns team med särskilt ansvar för arbetet mot kränkande behandling, blir delar av EHT involverade genom deras roll i teamen.

I intervjuer framkommer att utbildningsnämnden normalt inte följer upp att respektive skolenhet årligen upprättar en plan mot kränkande behandling. Nämnden har dock i sin interna kontrollplan för år 2024²² beslutat att genomföra en "granskning av rutiner och systematik gällande arbetet med att förebygga och hantera kränkningar, trakasserier och diskriminering". Granskningen ska ske löpande genom uppföljning av skolenheternas plan mot diskriminering och kränkande behandling samt av anmälan om kränkande behandling. Enligt intervjuad utredare vid utbildningsförvaltningen

²² UN 2024-02-07 § 20

2024-12-13

kommer resultatet av granskningen presenteras vid nämndens sammanträde i december 2024.

I syfte att bland annat underlätta för huvudmannen att systematiskt följa upp och utvärdera skolenheternas planer mot kränkande behandling pågår det vid tidpunkten för granskningen ett utvecklingsarbete som ska möjliggöra ett digitalt systemstöd för upprättandet av planerna. Utöver att det digitala systemstödet ska underlätta huvudmannens uppföljning så ska det även bidra till att förenkla skolenheternas arbete vid upprättandet av planerna och säkerställa kvalitet. Enligt intervjuad utredare inom utbildningsförvaltningen planeras det digitala systemstödet att införas i början av år 2025.

4.6.1 **Bedömning**

Vår bedömning är att det delvis bedrivs ett främjande och förebyggande arbete för att motverka kränkande behandling och diskriminering.

Vi konstaterar att det vidtas insatser av främjande och förebyggande karaktär för att motverka kränkande behandling och diskriminering.

Vi bedömer emellertid att det är en brist att samtliga skolenheter inte har en uppdaterad plan mot kränkande behandling. Det är inte heller tillfredsställande att elevhälsan inte vid alla enheter har förutsättningar att arbeta främjande och förebyggande mot kränkande behandling eller inte är delaktiga i framtagandet av planer mot kränkande behandling. Vi påtalar också vikten av att elevernas deltagande i utformandet av planerna anpassas efter deras ålder och mognad.

Huvudmannen avser att inom ramen för intern kontroll för år 2024 följa upp skolenheternas planer mot kränkande behandling och vi konstaterar att ett nytt digitalt systemstöd ska underlätta framtida uppföljning av planerna. Vi bedömer att det är angeläget att huvudmannen följer upp och säkerställer att samtliga skolenheter har en uppdaterad och aktuell plan mot kränkande behandling samt att det bedrivs ett främjande och förebyggande arbete som utifrån från både skollag och diskrimineringslag.

4.7 Systematiskt kvalitetsarbete

Enligt 4 kap. 3 § skollagen ska huvudmannen systematiskt och kontinuerligt planera och följa upp utbildningen, analysera resultaten och i förekommande fall vidta åtgärder. Inriktningen på kvalitetsarbetet ”ska vara de mål som finns för utbildningen”, till exempel att elever ska tillförsäkras trygghet och att kränkande behandling inte får förekomma.

Som framgår i avsnitt 4.3 erhåller utbildningsnämnden, utöver löpande rapportering, två gånger per år en fördjupad rapport med analys av anmälningar om kränkande behandling. Vi har tagit del av den senaste uppföljningsrapporten som nämnden erhöll den 2 oktober 2024 och noterar att rapporten redogör för antalet anmälda kränkningar på en övergripande nivå uppdelat efter de olika skolformerna. Inom grundskolan uppgick antalet anmälningar vårterminen 2024 till 936 vilket är en ökning motsvarande 249 anmälningar jämfört med vårterminen 2023. Antalet anmälda kränkningar redovisas också indelat i olika årskurser inom grundskolan. Det gäller årskurserna: 1–3, 4–6 och 7–9 där flest anmälda kränkningar under vårterminen har skett inom årskurserna 4–6. Av kommentarer till redovisningen av antalet anmälda kränkningar kan vi bland annat utläsa när och var flest befarade kränkningar har skett och vilket tillvägagångssätt. I en bilaga till rapporten framgår antalet anmälningar per skolenhet.

I sex procent av anmälningarna inom samtliga skolformer i kommunen finns ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Nästan hälften av dessa handlar om etnisk tillhörighet. Övriga har en koppling till könsöverskridande identitet och sexuell läggning. Av samtliga anmälningar har 62 procent inte någon koppling till diskrimineringsgrunderna och 32 procent av anmälningarna har inte angett om den befarade kränkningen har någon koppling till diskrimineringsgrunderna.

Rapporten redogör vidare för resultat från en skolenkät med frågor om kränkande behandling som elever har besvarat under mars 2024.

Av analys av resultatet framgår bland annat:

- ”Det är dock en så stor mängd som anger att de uppfattar sig kränkta i relation till antalet anmälningar att det går att dra slutsatsen att många kränkningar inte anmäls och utreds”
- ”Det är synligt i rapporteringen i det digitala systemet och i förskole- och skolundersökningen att det i de lägre årskurserna i grundskolan förekommer fler elever som upplever sig kränkta”
- ”Antalet elever som säger sig utsatta eller upplever sig kränkta av personal ökar med åldern”

Rapporten redogör vidare för ett antal förslag till insatser; det handlar om följande insatser:

- Genomföra utbildningsinsatser med all personal och fortsätta arbetet med värdegrunden.
- Fortsätta utvecklingsarbetet gällande digitalt systemstöd för planer mot kränkande behandling.

2024-12-13

- Utveckla förskole- och skolundersökningen för att göra svaren mer träffsäkra.
- Följa Folkhälsomyndighetens och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors rekommendationer för att främja barn och ungas förutsättningar för psykisk hälsa, utveckling och lärande.
- Sammanställa stödmöjligheter i förhållande till nationellt material, rapporter och webbutbildningar för att skapa bättre förutsättningar i arbetet mot kränkande behandling och diskriminering.

Nämndens presidium menar att nämndens uppföljning inom området kränkande behandling och diskriminering i huvudsak ger en inblick i det arbete som bedrivs. Uppfattningen är dock att det råder ett mörkertal mellan antalet anmälda kränkningar och antalet faktiska kränkningar som sker ute på skolenheterna vilket försvårar för nämnden att fatta beslut om adekvata åtgärder för att stärka arbetet. Presidiet ser därför ett behov att utveckla uppföljningen med mer statistik och analys av bland annat skillnader mellan kommunens skolenheter; detta för att kunna utläsa huruvida antalet kränkningar har ökat för att skolenheterna blivit bättre på att anmäla eller om kränkningarna faktiskt har ökat.

Intervjuad skolchef menar att skillnaderna i antalet anmälda kränkningar i förhållande till antalet elever som i enkäter uppgett att de blivit kränkt kan skapa en viss komplexitet i arbetet. Inför kommande enkäter kommer därför formuleringen av frågorna ses över för att säkerställa att eleverna förstår definitionen av begreppet "kränkning".

4.7.1 Bedömning

Vår bedömning är att nämnden i allt väsentligt bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete inom området kränkande behandling och diskriminering.

Vi bedömer emellertid att det är en brist att huvudmannen inte följer upp och analyserar kränkningarna per skolenhet. Underlag saknas därför för att identifiera eventuella brister på enhetsnivå och därmed kunna fatta beslut om riktade och skarpa åtgärder.

5 Samlad bedömning och rekommendationer

Syftet med granskningen har varit att bedöma om utbildningsnämnden bedriver ett ändamålsenligt²³ arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever samt hot och våld gentemot personal.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att utbildningsnämnden delvis bedriver ett ändamålsenligt arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever samt hot och våld gentemot personal.

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi utbildningsnämnden att:

- tillse att anmälan till rektor respektive huvudman alltid görs när en elev anser sig ha blivit kränkt. (6 kap. 10 § SkoL).
- tillse att all personal, d v s även icke pedagogisk personal såsom fastighetsskötare, vaktmästare och lokalvårdare, inom grundskolan "har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet" och att de "fullgör de skyldigheter" som åvilar dem enligt lag. (2 kap. 34 § 2 st. och 6 kap. § 5 SkoL samt 3 kap. 1-3 § DiskrL).
- regelbundet följa upp att samtliga skolenheter har en uppdaterad och aktuell plan mot kränkande behandling (6 kap. 8 § SkoL).
- tillse att elevhälsan vid samtliga skolenheter har förutsättningar att arbeta förebyggande, hälsofrämjande och åtgärdande mot kränkande behandling och diskriminering (2 kap. 25 § och 6 kap. 6-8 §§ SkoL).
- utveckla den aggregerade uppföljningen och analys av antalet anmälda kränkningar per skolenhet. Till exempel vad gäller skillnader mellan skolenheterna, flickor och pojkar samt årskurs. (4 kap. 3 § SkoL).
- inkludera rutiner för polisanmälan i styrdokumenterna om hot och våld. Att en polisanmälan har gjorts bör ingå i rapporteringssystem för hot och våld (AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön).

²³ Med ändamålsenligt menas att nämnden bedriver sin verksamhet i enlighet med de lagar, föreskrifter och regler som gäller för verksamheten samt i enlighet med kommunfullmäktiges mål och riktlinjer. De lagar, specifika lagrum och andra styrdokument som avses i denna granskning har redovisats ovan rubriken revisionskriterier.



Växjö kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

2024-12-13

Datum som ovan

KPMG AB

Klara Engström
Verksamhetsrevisor

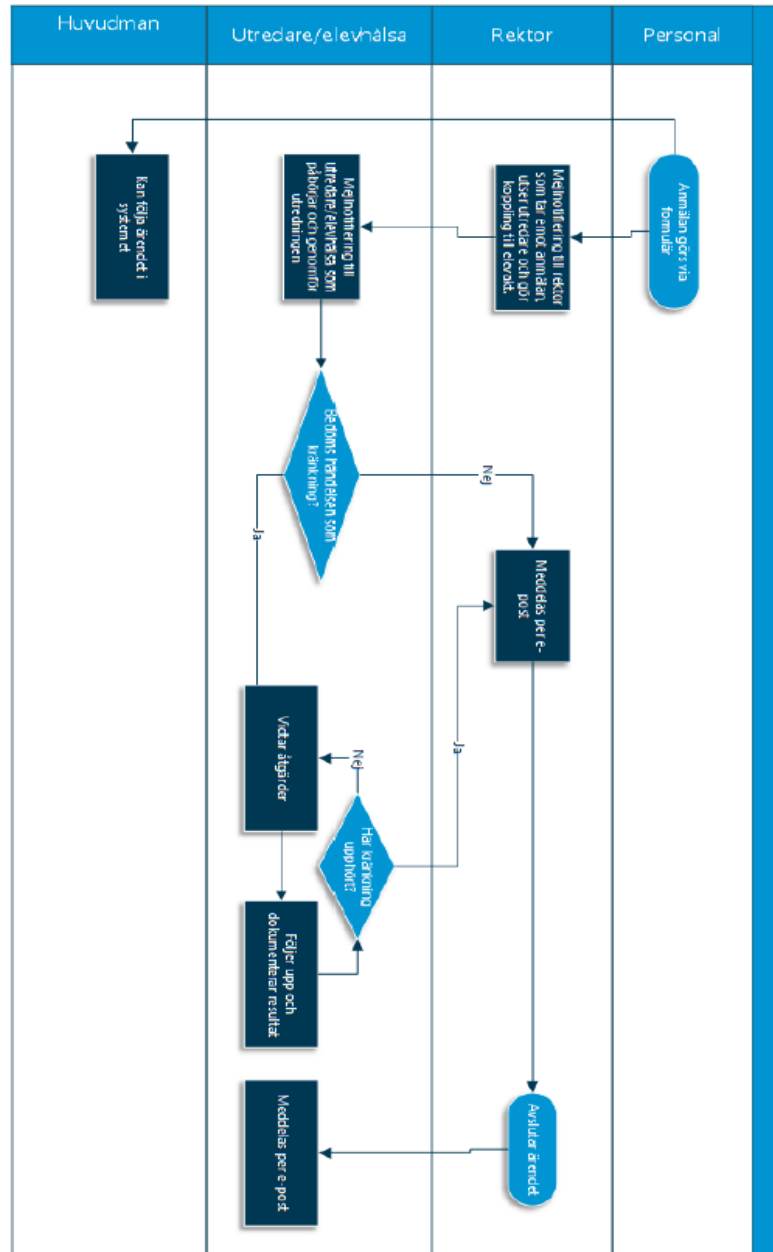
Joakim Nertyk
Certifierad kommunal yrkesrevisor, specialist

Fredrik Ottosson
Certifierad kommunal yrkesrevisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

6 Bilagor

6.1 Bilaga 1



6.2 Bilaga 2

Åtgärdsstrappan

Tillsägelser, utvisning, kvarstättning	Omhändertagande av föremål	Utredning och åtgärder	Skriftlig varning	Tillfällig placering i annan klass	Tillfällig placering i klass vid annan skolenhet	Avstängning från delar av eller hela utbildningen
5 kpp 7-9 §§ Använd blankett för Utvisning och kvarstättning	5 kpp 22-23 Använd blankett för omhändertagande av föremål	5 kpp 9-10 §§ Använd utredningsblankett	5 kpp 11§ Använd blankett för skriftlig varning	5 kpp 12§ Använd blankett för tillfällig placering egna enheten	5 kpp 13 § Använd blankett för tillfällig placering annan enhet	5 kpp 14-16§§ Använd blankett för avstängning