

Timrå kommun
Barn- och utbildningsnämnden

För kännedom: Kommunfullmäktiges
presidium
Kommunstyrelsen

2021-03-09

Revisionsrapport ”Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering och skolan”

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en granskning av kommunens arbete mot kränkande behandling och diskriminering i skolan.

Revisionen önskar att barn- och utbildningsnämnden lämnar synpunkter på de slutsatser som finns redovisade i rapporten senast den 18 juni 2021. Av svaret bör det framgå vilka eventuella åtgärder som ska vidtas och när de beräknas vara genomförda.

Svaret skickas till Lena Medin, KPMG (mailadress lana.medin@kpmg.se) för vidarebefordran till revisorerna.

För Timrå kommuns revisorer

DocuSigned by:

4F579758BB57480...
Sten Ekström
Ordförande

DocuSigned by:

1DF7A98627BA486...
Kenneth Norberg
Vice ordförande



Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

Rapport

Timrå kommun

KPMG AB

2021-03-09

Antal sidor 17

GR - kränkande behandling.docx

**Timrå kommun**

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	5
2.4	Projektorganisation/granskningsansvarig	5
3	Om kränkande behandling och diskriminering	6
4	Resultat av granskningen	8
4.1	Skolinspektionens enkätresultat avseende kränkande behandling	8
4.2	Organisation, riktlinjer, uppföljning	11
4.3	Personalens kunskap om författningars innebörd	13
4.4	Främjande och förebyggande arbete	14
5	Slutsats och rekommendationer	16
	Bilaga Processbeskrivning för att anmäla, utreda, åtgärda och följa upp misstänkta fall av kränkande behandling	17



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

1 Sammanfattning

Vi har av Timrå kommuns revisorer fått i uppdrag att granska arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2020.

Av Skolinspektionens skolenkät framkommer att eleverna i årskurs nio har en något mer negativ bild av arbetet mot kränkande behandling än snittet i enkätomgången. Snittet för eleverna i årskurs fem är i nivå med snittet för enkätomgången. En majoritet av den pedagogiska personalen upplever sig ha kunskap om vad den ska göra och ha förutsättningar att ingripa om elever är elaka mot varandra.

I Timrå kommun finns en utformad process för att anmäla, utreda, åtgärda och följa upp misstänkta fall av kränkande behandling. I arbetet enligt processbeskrivningen använder kommunen sedan höstterminen 2019 ett digitalt system, KB-process ((kränkande behandling-process), för att göra anmälningar om kränkande behandling enligt skollagen eller trakasserier enligt diskrimineringslagen. Genom processen och det digitala systemet får huvudmannen en kopia på genomförda anmälningar och kan därefter följa arbetet med utredning, åtgärder och uppföljning. Utredningen dokumenteras i systemet. Barn- och utbildningsnämnden får löpande vid sina sammanträden ta del av samtliga inkomna anmälningar och har möjlighet att ställa frågor.

Vi bedömer att barn- och utbildningsnämndens process för arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier är ändamålsenligt och effektivt. Vi ser särskilt positivt på att varje ärende kontinuerligt kvalitetssäkras på huvudmannanivå. Vi ser det däremot som en brist att delegationsordningen inte reglerar frågan om huvudmannens skyldighet att utreda omständigheterna runt en upplevd kränkning. Vi anser även att nämnden en till två gånger per år borde inhämta fördjupad information på en sammanslagen nivå om situationen vad gäller kränkande behandling, trakasserier och diskriminering vid kommunens skolor.

I intervjuer framgår att rektorerna informerar personalen årligen, både nyanställda och befintlig personal, om KB-processen. Intervjuade lärare verifierar bilden. Det handlar både om information och om praktiskt arbete med typfall för att de ska kunna arbeta i enlighet med beslutad process. Det är dock sällan som personal som arbetar inom service deltar i rektors arbetsplatsträffar där arbetet mot kränkande behandling diskuteras. Det är också högst oklart om de känner till KB-processen, däremot anmäler de till lärare eller annan personal om de upplever kränkningar. Rektorer och representanter för elevhälsan är trygga med att anmälningar görs i enlighet med lag. Även skolchef och biträdande skolchef delar denna bild och menar att det nog snarare handlar om att fler anmälningar än vad som borde göras görs.

Vi bedömer att huvudmannen verkar för att den pedagogiska personalen har insikter om och fullgör sina skyldigheter vad gäller arbetet mot kränkande behandling, trakasserier och diskriminering. Det är däremot inte säkerställt att det gäller all övrig personal. Vi anser även att det saknas rutiner för hur all personal som arbetar i skolan ska informeras om och hållas uppdaterad på sina skyldigheter enligt skollag och diskrimineringslag.



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

För att främja och förebygga kränkande behandling och diskriminering ska samtliga skolor i Timrå kommun upprätta en årlig trygghetsplan som huvudmannen. Planerna mot kränkande behandling och diskriminering bygger inte på någon gemensam mall. Ett par rektorer menar att detta kanske skulle vara en fördel, men de påpekar samtidigt vikten av att varje plan utgår från respektive skolenhets förutsättningar. Att årliga planer faktisk tas fram följs upp av huvudmannen i årliga dialogsamtal mellan respektive rektor och dess chef, det vill säga biträdande skolchef.

Vi bedömer att det bedrivs ett främjande och förebyggande arbete vid skolenheterna. Om huvudmannen sammanställde och analyserade kränkingsanmälningarna på en sammanslagen nivå skulle huvudmannen få ett viktigt underlag för eventuella beslut om skolövergripande åtgärder av främjande och förebyggande karaktär.

Sammanfattningsvis bedömer vi att det bedrivs ett främjande och förebyggande arbete vid skolenheterna. Om huvudmannen sammanställde och analyserade kränkingsanmälningarna på en sammanslagen nivå skulle huvudmannen få ett viktigt underlag för eventuella beslut om åtgärder av främjande och förebyggande karaktär som genomförs skolövergripande.

Vi rekommenderar att barn- och utbildningsnämnden:

- ska delegera till anställd inom kommunen att skyndsamt utreda omständigheterna kring uppgivna kränkningar om nämnden i egenskap av huvudman inte avser att göra det själv. (6 kap. 37 § och 7 kap. 5 § KL samt 6 kap. 10 § 1 st. SkoL), se avsnitt 4.2
- bör utveckla kvalitetsarbetet på huvudmannanivå vad gäller den samlade uppföljningen av kränkande behandling, trakasserier och diskriminering (4 kap 5-6 §§ SkoL och 3 kap. 20 § DiskrL), se avsnitt 4.2
- bör i riktlinje eller rutin tydliggöra hur det säkerställs att all personal "har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet", se avsnitt 4.3



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

2 Inledning

Vi har av Timrå kommuns revisorer fått i uppdrag att granska arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2020.

Skollag och diskrimineringslag ställer höga krav på att skolhuvudmannen motverkar kränkande behandling och diskriminering både vad planering, aktiva åtgärder och uppföljning beträffar.

Timrå 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 till exempel genom sociala media.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Det övergripande syftet med granskningen är att bedöma hur huvudmannen för utbildningen, tar det övergripande ansvaret så att arbetet i verksamheten bedrivs enligt gällande lagstiftning för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever.

Vi har därför granskat

- hur huvudmannen organiserar sitt arbete och fullföljer sitt uppdrag mot kränkande behandling och diskriminering.
 - om huvudmannen har rutiner och riktlinjer för att upptäcka, anmäla, utreda, dokumentera åtgärda samt följa upp kränkande behandling och diskriminering?
- vilket arbete som bedrivs för att personalen ska känna till, uppdateras på och fullgöra de skyldigheter som lagen föreskriver. Med personalen avses i lagen inte bara lärare utan alla anställda inom verksamheten såsom servicepersonal, skolassistenter med flera.
- vilket främjande och förebyggande arbete som sker för att motverka kränkande behandling och diskriminering, till exempel på internet.

Granskningen avser barn- och utbildningsnämnden och omfattar grundskolan.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6§,
- skollagen (2010:800) 6 kap.,
- diskrimineringslagen (2008:567), 1:1, 2:5-7, 3:1-3, 16, 18-20, och
- tillämpbara interna regelverk, policyer och beslut.



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer med barn- och utbildningsnämndens presidium, skolchef, urval av rektorer, lärare och förskollärare samt elevhälsochef och representanter för elevhälsan.

2.4 Projektorganisation/granskningsansvarig

Granskningen har utförts av Joakim Nertyk, certifierad kommunal revisor och Klara Engström, verksamhetsrevisor. Lena Medin, certifierad kommunal revisor, deltar i sin roll som kvalitetsansvarig.

Rapporten är faktagranskad av skolchef.



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

3 Om kränkande behandling och diskriminering

Skollagens 6 kapitel reglerar "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. "Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen... eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev". (2 kap. 5 § diskrimineringslagen).

Diskrimineringsgrunderna, enligt diskrimineringslagens 1 kap. 5 § är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Sedan den 1 januari 2015 har begreppet funktionsnedsättning ersatt funktionshinder i hela lagen.

Även begreppet diskriminering definieras under fem punkter: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. (1 kap. 4 § diskrimineringslagen)

I Skolverkets allmänna råd "Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling" förutsätts att den som diskriminerar har någon form av makt, det vill säga en skolledare eller lärare kan diskriminera, men inte en kamrat. Att utsätta någon eller några för trakasserier kan däremot även en elev göra. Detta benämns i dagligt tal för mobbning, men begreppet används inte i lagtexterna. (SKOLFS 2012:10)¹

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

Även diskrimineringslagen ställer krav på ett aktivt arbete från huvudmannens (utbildningsanordnarens) sida. Huvudmannen, anställda och uppdragstagare i verksamheten "får inte diskriminera något barn eller någon elev". (2 kap. 5 § DiskrL) Om huvudmannen får kännedom om att ett barn eller elev i samband med verksamheten anser sig ha blivit utsatt för trakasserier ska omständigheterna utredas och åtgärder vidtas för att förhindra trakasserier i framtiden. (2 kap. 7 § DiskrL)

¹ Texten kan gälla som stöd, även om det allmänna rådet har upphört att gälla i samband med förändringar i diskrimineringslagen.



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

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 tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. (3 kap. 3 § DiskrL)
- "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)
 - Dokumentation 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.

Sedan den 1 januari 2017 ställs inte längre krav på upprättande av likabehandlingsplan utan i stället regleras i 3 kap. 20 § diskrimineringslagen om årlig dokumentation av aktiva åtgärder.



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

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 ”förförordning 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 enkätresultat avseende kränkande behandling

Skolinspektionens senaste enkätundersökning i Timrå kommun genomfördes våren 2020 med elever i årskurs fem och nio i grundskolan, årskurs två i gymnasiet, alla vårdnadshavare och all pedagogisk personal. För denna granskning är elevernas syn på inspektionens frågor om kränkningar intressant.

Min skola arbetar aktivt med att förhindra kränkande behandling.	stämmer helt och hållet	stämmer ganska bra	stämmer ganska dåligt	stämmer inte alls	vet ej	medelvärde ² Timrå/ enkätomg.
årskurs 5,	i.u.	i.u.	i.u.	i.u.	i.u.	i.u.
årskurs 9,	13 %	35 %	29 %	13 %	9 %	5,1/6,0

Skolinspektionen, Skolenkät

Frågan ovan, om skolan arbetar aktivt med att förhindra kränkande behandling, ställs inte till elever i årskurs fem därav inga svar. Elevernas i årskurs nio uppfattningar om skolornas arbete mot kränkande behandling är något mer negativ än genomsnittet i enkätomgången.

De vuxna på skolan reagerar om de får reda på att någon har varit elak mot någon elev/att en elev blivit kränkt.	stämmer helt och hållet	stämmer ganska bra	stämmer ganska dåligt	stämmer inte alls	vet ej	medelvärde ³ Timrå/ enkätomg.
årskurs 5,	56 %	31 %	7 %	*	*	8,0/7,7
årskurs 9,	17 %	37 %	24 %	17 %	6 %	5,2/6,2

Skolinspektionen, Skolenkät

² Medelvärdet visar i hur hög grad som respondenterna instämmer i påståendet. Det högsta värdet är 10 och det lägsta 0. Den första siffran anger medelvärdet i Timrås kommuns grundskolor och den andra siffran medelvärdet för alla elevernas svar i enkätomgången från hösten 2019.

³ Medelvärdet visar i hur hög grad som respondenterna instämmer i påståendet. Det högsta värdet är 10 och det lägsta 0.



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

Av enkäten framgår att elever i årskurs nio i lägre grad än elever i årskurs fem upplever att de vuxna reagerar om någon blivit kränkt. Intervjuade lärare menar att relationen mellan elever i yngre åldrar och lärare är mycket närmare än det är mellan tonåringar och lärare. För äldre elever är inte läraren för alla elever längre den naturlige samtalspartnern eller den som man vänder sig till. Att Timråelevernas svar är mer negativa än snittet i enkätomgången har lärarna ingen förklaring till. En lärare menar att hennes elever i "klasstempen"⁴ anger att de är nöjda, men att de skulle önska att det funnes fler vuxna tillgängliga under rasttid. Skolchefen konstaterade att elevernas svar var oroande, men i skolenheternas interna uppföljningar framkommer inte denna negativa bild.⁵

I enkäten till den pedagogiska personalen svarade 80 procent att påståendet att "jag vet vad jag ska göra om jag upptäcker att en elev utsätts för kränkningar" stämmer helt och hållet. Av personalen svarade 93 procent att påståendet att de "har förutsättningar att ingripa om elever är elaka mot varandra" stämmer helt och hållet eller stämmer ganska bra. De allra flesta menar också att det "bedrivs ett målinriktat arbete för att förhindra kränkande behandlingar" på den skola som de arbetar på. Snittet i Timrå vad gäller kunskap om vad personalen ska göra om en elev utsätts för kränkningar är högre än i enkätomgången. Gällande förutsättningar att ingripa om elever är elaka mot varandra eller om det bedrivs ett målinriktat arbete är snittet ungefär detsamma som i enkätomgången.

Jag vet vem på skolan jag kan prata med om någon har varit elak mot en elev.	stämmer helt och hållet	stämmer ganska bra	stämmer ganska dåligt	stämmer inte alls	vet ej	medelvärde ⁶ Timrå/ enkätomg.
årskurs 5,	70 %	31 %	7 %	*	*	8,0/8,3
årskurs 9,	36 %	40 %	11 %	8 %	4 %	7,0/7,0

Skolinspektionen, Skolenkät

Majoriteten av eleverna svarar i enkäten att de vet med vem de kan tala med om någon har varit elak mot en elev. Medelvärdet är något lägre bland elever i årskurs 5, men medelvärdet för eleverna i årskurs 9 är i nivå med snittet i enkätomgången.

⁴ Klasstempen är en kvalitativ uppföljning av elevernas syn på olika frågor.

⁵ Se Skolhuvudmannens systematiska kvalitetsarbete, Kvalitetsrapport läsåret 2019/2020, Timrå kommun, sid. 20

⁶ Medelvärdet visar i hur hög grad som respondenterna instämmer i påståendet. Det högsta värdet är 10 och det lägsta 0.



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

4.1.1 Antalet anmälningar till huvudman

Antalet anmälningar till huvudman om kränkande behandling i för- och grundskolan

- 2018 inkom 354 anmälningar,
- 2019 inkom 195 anmälningar och
- 2020 inkom 359 anmälningar.

Nämnden presidium bedömer att de får in anmälningar från verksamheter i enlighet med lag. Vid något tillfälle har man i statistik sett att antalet anmälningar vid någon skolenhet har varit få och då har skolchefen givits i uppdrag att följa upp detta med rektor för att säkerställa att anmälningar görs.

I tabellen nedan framgår antal ärenden av kränkningar dels elever emellan (elev), dels mellan personal och elev (pers.). Vid kommunala grundskoleenheter i Timrå kommun som har handlagts av Skolinspektionen. I denna statistik ingår eventuella ärenden som har behandlats av Barn- och elevombudet, som lyder under Skolinspektionen. Var inom myndigheten ett ärende utreds beslutas av Skolinspektionen.

Anmälningsgrund	2020		2019		2018	
	elev	pers.	elev	pers.	elev	pers.
- kränkande behandling						
antal ärenden	1	-	5	-	2	-
- pågående	-	-	1	-	-	-
- varav uppföljning	1	-	1	-	-	-
- varav kritik		-	3	-	1	-
- varav utan kritik	-	-	1	-	1	-
- skadeståndsprövning	-	-	-	-	1	-

Siris, Skolverket, anmälningar till Skolinspektionen, 2018-2020

Under de tre senaste åren har antalet ärenden gällande elever uppgått till åtta stycken. Det har inte funnits några ärenden gällande personal. Av tabellen framgår att Skolinspektionen riktat kritik mot Timrå kommun beträffande arbetet med att förhindra kränkande behandling vid fem tillfällen under de tre senaste åren. Vid ett tillfälle har skadeståndsprövning även varit aktuellt. Skolinspektionens kritik har gällt brister i skyndsamt anmälan till huvudman, personals anmälan till rektor vid upplevd kränkande behandling, anmälningskyldigheten respektive anmälnings- och utredningsskyldigheten. All kritik gäller brister i uppfyllande av 6 kap. 10 § Skoll.



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

4.2 Organisation, riktlinjer, uppföljning

I Timrå kommun ansvarar barn- och utbildningsnämnden för utbildningsväsendet enligt skollag. Till stöd i arbetet finns barn- och utbildningsförvaltningen som leds av en förvaltningschef tillika skolchef.

Timrå kommun utformade tillsammans med skolorna under läsåret 2018–2019 en processbeskrivning⁷ för att anmäla, utreda, åtgärda och följa upp misstänkta fall av kränkande behandling. I arbetet enligt processbeskrivningen använder kommunen sedan höstterminen 2019 ett digitalt system, KB-process (kränkande behandling-process), för att göra anmälningar om kränkande behandling enligt skollagen eller trakasserier enligt diskrimineringslagen.⁸ Med processen och det digitala systemet får enligt uppgift huvudmannen en kopia på genomförda anmälningar och kan därefter följa arbetet med utredning, åtgärder och uppföljning. Utredningen dokumenteras i systemet. Representanter för elevhälsan menar att utredningen är detaljrik för att det ska vara lätt att i ett senare skede kunna följa händelseförloppet och vilka åtgärder som har vidtagits. Huvudmannen agerar i systemet genom att godkänna eller avslå varje avslutat ärende. Avslag sker vid de fall där komplettering behövs i något av processens steg. Rektorerna ser positivt på att huvudmannen på detta sätt kvalitetssäkrar arbetet. Nämndens presidium upplever att systemet är välfungerande, tillförlitligt och säkerställer att anmälningarna kommer till huvudmannens kännedom. Ordföranden påtalar också att det är tryggt att en person på förvaltningen har ett särskilt ansvar för mottagande av anmälningar på huvudmannanivå. Även intervjuade rektorer, lärare och representanter för elevhälsan ser processen som mycket tydlig och som ett stöd för rättssäker hantering.

Huruvida en händelse ska bedömas så att en anmälan ska göras i KB-processen har diskuterats på skolenheterna, enligt lärarna. De menar att det sannolikt görs fler anmälningar än nödvändigt, men att det har fått direktiv om att hellre göra en anmälan än tvärtom om de skulle vara osäkra.

I grundskolan har kuratorer enligt uppgift en central roll i arbetet mot kränkande behandling, vanligen som utredare av anmälda ärenden men även i arbetet med att utbilda personal till exempel nyanställda, som behöver uppdateras på lagstiftning, definitioner och de skyldigheter de har enligt skollagen. Huvudmannen tillhandahåller en utbildningsfilm för detta ändamål.

Nämnden ska månadsvis delges övergripande statistik över inkomna ärenden uppdelat per förskola, låg- och mellanstadium, högstadium och gymnasium. Vid en genomgång av barn- och utbildningsnämndens protokoll från de tre senaste åren framgår att anmälan av kränkande behandling har rapporterats löpande vid nämndens sammanträden. Under år 2020 har anmälan av kränkande behandling rapporterats vid varje sammanträde⁹ förutom vid nämndens sammanträde den 5 februari 2020. I intervju med nämndens presidium framgår att ärenden lyfts i en egen punkt och att nämndens ledamöter har möjlighet att ställa frågor. Det är dock sällan som nämnden behöver vidta åtgärder utifrån vad som framkommer i den månatligen redovisningen, enligt nämndens ordförande

⁷ Se bilaga 1. Senast reviderad under höstterminen år 2020

⁸ I granskningen har ett avslutat ärende studerats.

⁹ BUN 2020-04-22 § 20, 2020-09-9 § 53, 2020-10-21 § 71, 2020-11-18 § 90, 2020-12-16 § 114



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

I barn- och utbildningsnämndens delegationsordning¹⁰ regleras inte frågan om huvudmannens skyldighet att utreda omständigheterna runt en upplevd kränkning. I praktiken är det dock så att utredningen görs av kurator eller lärare på uppdrag av rektor. Skolchefen menar att frågan har diskuterats, men att de har gjort bedömningen att frågan inte behöver delegeras då det inte handlar om något beslut.

Genom KB-processen samlas data in som används av rektorerna i uppföljningsarbetet. Uppgifterna kan sammanställas på flera olika nivåer och ligga till grund för analys och åtgärder.¹¹ Till exempel om det framgår att en viss typ av kränkningar är vanligt förekommande i en viss klass kan riktade insatser vidtas. På huvudmannanivå görs ingen övergripande sammanställning av kränkingsanmälningar som analyseras och redovisas för nämnden. Arbetet mot kränkande behandling, till exempel KB-processen och elevenkäter, behandlas i huvudmannens kvalitetsrapport.¹² I uppföljning av servicedeklarationer 2020 konstaterar också nämnden att samtliga skolenheter bedriver "ett målinriktat arbete för att motverka diskriminering och kränkande behandling".¹³

Bedömning

Vi bedömer att barn- och utbildningsnämndens process för arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier är ändamålsenligt och effektivt. Systemet säkerställer att anmälan går till huvudman då ett ärende startas. Vi ser särskilt positivt på att varje ärende kontinuerligt kvalitetssäkras på huvudmannanivå.

Det framgår i intervjuer att det är kurator, eller annan personal som under rektors ansvar utreder upplevda kränkningar. Enligt lag åvilar det huvudmannen att göra det. Vi bedömer därför att det är en brist att nämnden inte har delegerat denna uppgift.

Anmälningar om kränkande behandling, trakasserier och diskriminering redovisas för nämnden löpande vid varje sammanträde. Det är bra. Vi bedömer dock att nämnden en till två gånger per år borde inhämta fördjupad information på en sammanslagen nivå om situationen vad gäller kränkande behandling, trakasserier och diskriminering vid kommunens skolor. Det kan handla om kränkningar per skolenhet, inblandade, typ av kränkning, var kränkningen ägde rum, när kränkningen ägde rum och så vidare. Att inte detta görs bedömer vi vara en brist.

¹⁰ BUN 2020-12-16 § 101

¹¹ I granskningen har utdrag ur KB-processen för Mariedalsskolan studerats.

¹² Skolhuvudmannens systematiska kvalitetsarbete, Kvalitetsrapport läsåret 2019/2020, Timrå kommun

¹³ Uppföljning av servicedeklarationer 2020 BUN, Timrå kommun



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

4.3 Personalens kunskap om författningars innebörd

Enligt skollagen har huvudmannen ansvar för att personalen "har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet" och att de "fullgör de skyldigheter" som åvilar dem enligt lagens 6 kapitel om åtgärder mot kränkande behandling. Av kommunens rutin som utgör en del av mallen för plan mot kränkande behandling framgår att "varje förskolechef/rektor ansvarar för att det finns kända rutiner i deras verksamhet för hur personalens anmälningsplikt ska hanteras så att förskolechef/rektor snarast får vetskap om att ett barn/en elev känt sig kränkt".¹⁴

I Timrå kommun är större delen av personalen i grundskolan anställd under barn- och utbildningsnämnden. Det gäller dock inte fastighetsskötare och lokalvårdare. Det är rektor, som ansvarar för att personalen har information om lagstiftningen och agerar i enlighet med densamma, enligt nämndens presidium.

I intervjuer framgår att rektorerna informerar personalen årligen, både nyanställda och befintlig personal, om KB-processen. Intervjuade lärare verifierar bilden. Det handlar både om information och om praktiskt arbete med typfall för att de ska kunna arbeta i enlighet med beslutad process. Vi har ovan sett att kuratorerna också deltar i informationsarbetet bland annat med hjälp av filmer som huvudmannen har tillhandahållit. För personal som behöver hjälp i processen finns bland annat kuratorerna som stöd. Intervjuade lärare upplever att de är välinsatta i frågan och att anmälningar görs enligt beslutad process.

I intervjuer med rektorer och elevhälsa framgår att all personal tar ansvar för arbetet mot kränkande behandling. Det är dock sällan som personal som arbetar inom service deltar i rektors arbetsplatsträffar där arbetet mot kränkande behandling diskuteras. Det är också högst oklart om de känner till KB-processen, däremot anmäler de till lärare eller annan personal om de upplever kränkningar. Intervjuade lärare verifierar denna bild. Det kan hända att läraren gör en anmälan med både andra- och tredjehandsuppgifter. Ett par lärare anser att övrig personal i högre grad borde involveras i arbetet mot kränkande behandling, till exempel vara med på utbildningsdagar. Biträdande skolchef påtalar vikten av att all personal anmäler upplevelse av kränkande behandling, men att det inte nödvändigtvis betyder att alla måste kunna göra en anmälan i systemet.

Rektorer och representanter för elevhälsan är trygga med att anmälningar görs i enlighet med lag. Även skolchef och biträdande skolchef delar denna bild och menar att det nog snarare handlar om att fler anmälningar än vad som borde göras görs. Biträdande skolchef och rektorer informerar om att det i KB-processen ges möjlighet för rektor att göra en snabbutredning om det är uppenbart att det inte handlar om en kränkande behandling.

¹⁴ Se t.ex. "Plan mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier", Haganässkolan, sid. 8



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

Bedömning

Vi bedömer att huvudmannen verkar för att den pedagogiska personalen har insikter om och fullgör sina skyldigheter vad gäller arbetet mot kränkande behandling, trakasserier och diskriminering. Det är däremot inte säkerställt att det gäller all övrig personal. I flera fall fungerar det uppenbarligen tillfredsställande, men vi bedömer att det saknas rutiner för hur all personal som arbetar i skolan ska informeras om och hållas uppdaterad på sina skyldigheter enligt skollag och diskrimineringslag.

4.4 Främjande och förebyggande arbete

Enligt gällande styrdokument ska varje skolenhet årligen upprätta en plan mot kränkande behandling. Även arbetet mot trakasserier och diskriminering ska bedrivas systematiskt och fortlöpande. För att främja och förebygga kränkande behandling och diskriminering ska enligt uppgift samtliga skolor i Timrå kommun upprätta en årlig trygghetsplan som huvudmannen ska följa upp i samband med uppföljningsdialoger för det systematiska kvalitetsarbetet. Via kommunens hemsida finns dessa planer mot kränkande behandling och diskriminering tillgängliga för två av kommunens nio grundskolor, Böle- och Mariedalsskolan.

Planerna mot kränkande behandling och diskriminering bygger inte på någon gemensam mall. Ett par rektorer menar att detta kanske skulle vara en fördel, men de påpekar samtidigt vikten av att varje plan utgår från respektive skolenhets förutsättningar. Att årliga planer faktiskt tas fram följs upp av huvudmannen i årliga dialogsamtal mellan respektive rektor och dess chef, det vill säga biträdande skolchef. I intervjuer framgår också att det finns planer på varje skolenhet. Planen finns vanligen både digitalt och utskriven insatt i pärm. Planerna upplevs av lärare och elevhälsa vara ett levande dokument. Det framgår att kurator har ett stort ansvar för att planerna uppdateras årligen, men elever och personal involveras i olika hög grad. På vissa skolenheter finns det särskilda elevgrupper som arbetar med likabehandlings- och trygghetsfrågor medan på andra är det en fråga för elevrådet.

Av skolenheternas planer mot kränkande behandling och diskriminering för läsåret 2020–2021 framgår vilket förebyggande arbete skolorna bedriver, vilka insatser som ska vidtas och målsättningar för arbetet. Mariedalsskolan, Arenaskolan, Fagerviks skola samt Laggårbergs skola har även utformat en vision för arbetet.

Nedan följer i punktform ett urval av insatser/åtgärder under läsåret 2020/2021, så som de redovisas i planerna.

- Planerad rastverksamhet
- Arbeta med språkbruk
- Vuxennärvaro
- Kartläggningar av otrygga miljöer
- Fadderverksamhet
- Värdegrundsarbete
- Schemabrytande aktiviteter – temadagar, friluftsdagar, gemensamma traditioner och elevernas val-aktiviteter



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

I det förebyggande arbetet på Mariedalsskolan ingår även enligt trygghetsplanen en hälsovecka som bl.a. innefattar arbete med material kring nätmobbning för att ge eleverna rätt redskap till att vara ute på nätet.

I intervjuer framgår inte att kränkningar på sociala medier sticker ut på något sätt. Elevhälsan menar att alla kränkningar oavsett var de sker ska motarbetas och insatser görs. Elevhälsan upplever att det går i vågor. I vissa klasser kan det plötsligt bli flera händelser kopplat till vad som har hänt på sociala medier, vanligtvis under helg. Vårdnadshavarna är av stor betydelse i det förebyggande och främjande arbetet särskilt när det gäller kränkningar på nätet. Därför har kommunen anordnat föreläsningar på temat för vårdnadshavare. Även polisen har involverats för att för elever och vårdnadshavare berätta om sociala medier och vilka regler som där. På vissa skolenheter används ett särskilt material i arbetet mot nätmobbning.

Låg- och mellanstadieskolorna är mobilfria, vilket betyder att elevernas telefoner är inlåsta under skoldagen. Även en högstadieskola har valt denna modell. Det framkommer i intervjuer att det har fått positiva konsekvenser och att antalet anmälningar om kränkningar på sociala medier har minskat.

Elevhälsan har ingen särskild strategi i arbetet mot nätmobbning, men intervjuad skolsköterska berättar att frågan om elevernas kommunikation på nätet tas upp i hennes elevhälsosamtal. Överlag menar elevhälsans representanter att man i Timrå kommun arbetar på bästa sätt i arbetet mot kränkande behandling. Även intervjuade lärare instämmer.

Bedömning

Vi bedömer att det bedrivs ett främjande och förebyggande arbete vid skolenheterna. Om huvudmannen sammanställde och analyserade kränkingsanmälningarna på en sammanslagen nivå skulle huvudmannen få ett viktigt underlag för eventuella beslut om åtgärder av främjande och förebyggande karaktär som genomförs skolövergripande.



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

5 Slutsats och rekommendationer

Vi bedömer att barn- och utbildningsnämnden i huvudsak tar det övergripande ansvaret så att arbetet i verksamheten bedrivs enligt gällande lagstiftning för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering av elever.

Vi rekommenderar att barn- och utbildningsnämnden:

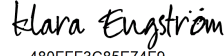
- ska delegera till anställd inom kommunen att skyndsamt utreda omständigheterna kring uppgivna kränkningar om nämnden i egenskap av huvudman inte avser att göra det själv. (6 kap. 37 § och 7 kap. 5 § KL samt 6 kap. 10 § 1 st. SkoLL)
- bör utveckla kvalitetsarbetet på huvudmannanivå vad gäller aggregerad uppföljning av kränkande behandling, trakasserier och diskriminering (4 kap 5-6 §§ SkoLL och 3 kap. 20 § DiskrL)
- bör i riktlinje eller rutin tydliggöra hur det säkerställs att all personal "har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet".

KPMG AB

DocuSigned by:

 B1FCF54DB33A4F...
 Joakim Nerityk

Certifierad kommunal revisor, specialist

DocuSigned by:

 480FFE3C85E74F9...
 Klara Engström

Verksamhetsrevisor

DocuSigned by:

 9C8311F9D01D41B...
 Lena Medin

Certifierad kommunal revisor

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.



Timrå kommun

Granskning av arbetet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan

Bilaga Processbeskrivning för att anmäla, utreda, åtgärda och följa upp misstänkta fall av kränkande behandling

