

Plan för att främja trygghet och studiero samt motverka diskriminering, kränkande behandling och mobbning

Läsåret 25-26

Gullhögskolan

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Vårgårdas kommuns värdegrund.....	3
1.2	Våra styrdokument.....	3
1.2.1	Diskrimineringslagen.....	3
1.2.2	Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet (Lgr22) reviderad 2024 och Läroplan för anpassade grundskolan (Lgra22) reviderad 2024.....	3
1.2.3	Skollagen (2010:800) 6 kap. 1§	3
2	Begrepp	3
3	Kartläggning och nulägesanalys inför nytt läsår	4
4	Mål för läsåret	5
5	Främjande arbete	5
6	Förebyggande arbete	6
6.1	Förankringsarbete av denna plan	6
6.2	Åtgärdande arbete	7
6.3	Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom	7
7	Ett ärendes gång.....	7
8	Uppföljning och implementering.....	7
8.1	Ansvar	7
8.2	Elevhälsoteam och socialt team	8
9	Bilagor.....	9
	Bilaga 1. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.....	9
	(elev – elev).....	9
9.1	Bilaga 2. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (personal – elev)	10

1 Inledning

1.1 Vårgårdas kommuns värdegrund

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla elever i förskola, skola och fritidshem ska ha samma rättigheter – oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation eller sexuell läggning. Vårgårda kommuns förskolor, skolor och fritidshem tar avstånd från all form av diskriminering och kränkande behandling. Vi som arbetar i Vårgårda kommuns förskolor, skolor och fritidshem tolererar ingen form av kränkande beteende. Så snart någon ur personalen får kännedom om att ett barn eller en elev känner sig kränkt har förskolan och skolan skyldighet att utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar.

Vår **plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling** är ett stöd som hjälper oss i vår skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. Forskning visar att systematiskt arbete mot kränkningar har effekt.

1.2 Våra styrdokument

1.2.1 Diskrimineringslagen

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap, 1 §). Dessa benämns ofta som diskrimineringsgrunderna. I denna lag avses med diskriminering utifrån någon eller flera av diskrimineringsgrunderna direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier. (Diskrimineringslagen kap. 1 §4)

1.2.2 Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet (Lgr22) reviderad 2024 och Läroplan för anpassade grundskolan (Lgra22) reviderad 2024

Skolväsendet vilar på demokratins grund. /.../ Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom skolan ska också främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. (Lgr22 och Lgra22)

1.2.3 Skollagen (2010:800) 6 kap. 1§

Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

2 Begrepp

Kränkande behandling

Den som upplever sig kränkt har alltid tolkningsföreträde.

Uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet kan vara:

- fysiska (slag och knuffar)
- verbala (hot, svordomar, könsord och öknamn)
- psykosociala (utfrysning, blickar, alla går när man kommer)
- texter och bilder (lappar, fotografier, sms, mms, msn och sociala medier)
- någonting annat som kränker en elevs värdighet.

Trakasserier är kränkande behandling som har samband med

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Diskriminering är när en vuxen i skolan missgynnar ett barn eller en elev och det har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan även ske genom skolans regler, undervisning, läroböcker med mera.

Befogade tillsägelser

Tillrättavisningar från personal inom förskola och skola för att upprätthålla god ordning och miljö är inte kränkande behandling.

3 Kartläggning och nulägesanalys inför nytt läsår

Nedan presenteras resultatet av skolans kartläggning. Kartläggningen består bland annat av den årliga skolklimatundersökningen (elevenkäten) som genomfördes av eleverna i åk 7–9 under vårterminen 2025. Svaren anges i procent positiva svar (alltid/ofta eller liknande) de elever som svarat negativt (aldrig/sällan eller liknande) och antal elever som svarat att de inte vet eller inte svarat alls.

Förra årets svar inom parentes (xx). – anger att värdet inte finns att välja för aktuell fråga.

Fråga	Positiva svar	Ibland	Negativa svar	Vet inte /uteblivet svar (us)
Upplever du att det brukar vara studiero på lektionerna så att du kan koncentrera dig?	60,2 (18)	-(44)	39,8 (37)	2 us (1)
Är eleverna vänliga mot varandra i skolan?	75,9 (62)	- (-)	24 (29)	-(9)
Är eleverna vänliga mot vuxna i skolan?	73,4 (61)	- (-)	26,5 (24)	1 us (15)
Finns det någon vuxen att vända sig till på rasterna?	59,8 (13)	-(27)	40,2 (50)	5 us (10)
Är du rädd för andra elever i skolan?	11,6 (8) (ofta/alltid)	- (15)	88,4 (72) (aldrig/inte ofta)	1 us (3)
Hur trygg känner du dig under din skoldag?	87,5 (65)	-(21)	12,5 (För få svar)	1 us (5)
Känner du att du kan vara dig själv i skolan?	79,9 (62)	-(13)	20,1 (22)	3 us (3)

Generellt kan man se att det är en förskjutning åt det positiva hållet. I början av februari genomfördes en mindre förändring i organisationen, vilken frigjorde resurser för socialt arbete i skolan. Mentorerna fick då mer av sin arbetstid till förfogande för att finnas i korridorer, genomföra rastaktiviteter och arbeta förebyggande för trivsel och trygghet. Vidare fick skolan då också en större möjlighet att snabbare agera åtgärdande i de fall det var aktuellt. Vi har också utökat lokalyta för just rastaktiviteter och trivsel i källaren. Dessa faktorer bedömer vi vara delförklaringar till den positiva utvecklingen, även om mycket kvarstår att arbeta vidare med.

Vi ser också i vår statistik att vi oftare anmäler och utreder misstanke om kränkande behandling. Vår analys är inte att det förekommer fler kränkningar – tvärt om. Däremot har organisationen nu bättre förutsättningar för att anmäla, utreda och åtgärda misstanke om diskriminering och kränkande behandling. Det i sig kan vara en bidragande faktor till det ökade antalet anmälningar och utredningar samt elevernas mer positiva upplevelser gällande tryggheten på skolan.

Det framkommer dock i våra utvärderingar med personalen att vi inte alltid anmäler misstanke om kränkande behandling. Det behöver vi bli än bättre på. Det kan ha ett samband mellan det faktum att det i samma utvärdering framkommer att all personal inte känner sig väl förtrodda med skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling. I Skolinspektionens riktade granskning uppdagades motsvarande som framkom i skolans egen utvärdering. Skolinspektionen delgav också att elever i åk 7 känner sig otrygga då de behöver ta sig runt på hela skolan för sina lektioner och att flera upplever det otryggt att möta större och äldre elever i åk 9 som man heller inte känner.

Vidare ser vi också att systemet med mentorskap på individnivå utgör ett hinder i organisationen. Det finns inte lagkrav på sådan funktion på individnivå i skollagen. Risker med sådan uppdelningen av elever på individnivå organiserade till en viss mentor är även att organisationen får oönskade effekter. Sådana oönskade effekter som vi ser i analysen är exempelvis att inte rätt kompetens eller profession kommer eleven till gagn efter behov. Andra utmaningar med systemet är att en viss mentor kan - under en period - ha många utredningar om frånvaro och/eller kränkande behandling som då inte hinns med inom skyndsam tid, medan en annan mentor inte har någon. Vi ser också att mycket av mentorernas tid fortfarande upptas av "lektioner" benämnda *mentorstid* som ett sätt att organisera schemaläggningen även om innehållet kan ha stort värde. Det begränsar dock funktionernas möjlighet att förebygga kränkande behandling och främja trivsel och trygghet.

4 Mål för läsåret

- Alla elever och all personal ska vara väl insatta i vilka rutiner som finns för att motverka och åtgärda diskriminering och kränkande behandling. Vårdnadshavare ska informeras om planen.
- Elevernas upplevelse av att det finns vuxna att vända sig till på skolan har ökat.

5 Främjande arbete

- Aktualisera den här planen i personalgruppen vid läsårsstart, samt repetera enligt kalendariet.
- Alla på skolan strävar efter ett positivt förhållningssätt i vårt dagliga arbete.
- Vi arbetar medvetet med värdegrunden och den genomsyrar all verksamhet. Arbetet leds direkt eller delegerat av/från skolledningen på APT, via ledningsgruppen och med eleverna på bland annat uppstartstiden.
- Planen tas upp på klass- och elevråd vid läsårsstart och repeteras enligt kalendariet.
- Eleverna deltar i framtagandet och uppföljning av 1–2 fokusområden i värdegrundsarbetet för ökad studiero och trygghet i samband med läsårsstart. Fokusområde kan ändras efter uppföljning om behov finns. Elevernas delaktighet genomförs på klassråd och elevråd.

- Organisera eleverna årskursvis lokalmässigt och med personalen i arbetslag för ökad närhet och trygghet i vilken personal man möter under en skoldag och var och hur man som elev behöver röra sig i skolans lokaler.
- Central placering av skolcoacherna (tidigare benämnda *mentorer*).
- Uppdragsbeskrivning för sociala teamet och schemalagda skolcoacher för planerade rastaktiviteter.
- Utveckla samarbetet med socialtjänsten, polis, ”kultur och fritid”, på individ och organisationsnivå. På organisationsnivå avses dels besök i korridorerna av socialtjänst och polis, dels för att dela kunskapsläge, nuläge och samverkan på övergripande nivå. På individnivå och organisationsnivå avses att upprätta och implementera skolsocialt team och då även samverkan med andra grundskolor i kommunen varifrån vi tar emot elever samt avlämnar elever.
- Borttagning av skolcoachernas schemalagda mentorstider till förmån för att finnas schemalagda på rastaktiviteter och vistelse i skolans korridorer.
- Aktiviteter som en del av undervisningen som också främjar trivsel och trygghet. Dessa är första skoldagen, idrottsdag på höstterminen, idrottsdag på vårterminen, poängdagen, luciafirande, julavslutning och sommaravslutning.

6 Förebyggande arbete

6.1 Förankringsarbete av denna plan

Personal:

- Förankra i personalgruppen på uppstartsdagar och via ledningsgruppen till arbetslagen enligt kalendariet.
- Utvärdering i maj 2026.
- Personal väljer placering och gruppkonstellation.
- Undervisning/aktiviteter sker under lärarens/personalens uppsikt och ledning.

Elever:

- Genomgång i klasserna vid läsårsstart.
- Uppföljning i klasserna på uppstartstid enligt kalendariet.
- Delaktighet i framtagande av fokusområden löpande under läsåret samt uppföljning och eventuell revidering av dessa under läsåret. Genomförs på uppstartstid enligt kalendariet.
- Utvärderas i klassråd och sammanställs i samråd med elevrådet i maj 2026.
- Värdegrundsarbete på uppstartstiden enligt kalendariet.

Vårdnadshavare:

- Information på Schoolsoft.
- Information på föräldramöten.

6.2 Åtgärdande arbete

6.3 Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom

- Samtal med elever, enskilt och i grupp
- Observationer i klassrum, i matsal och på raster
- Arbetslags- och personalkonferenser
- Rapporter till sociala teamet
- Signaler som till exempel nedstämdhet, oro, frånvaro, humörsvängningar
- Elevenkäter
- Samtal med elev och vårdnadshavare
- Noterade beteenden under skoldagen, som blickar, uteslutning, jargong, ”skämt”, skojbråk, klotter, fysisk negativt bemötande/aktion, språkbruk, annat

7 Ett ärendes gång

På Gullhögskolan finns särskilda rutiner framtagna för hur ärendegången ska se ut när det finns misstanke om kränkande behandling. Se bilaga 1 och bilaga 2.”

8 Uppföljning och implementering

Utvärdering av planen mot kränkande behandling sker i arbetslagen och i skolans elevråd i maj 2026. Rektor ansvarar för att en ny plan upprättas inför varje läsår med utvärderingarna som grund. På så vis har alla elever och all personal varit delaktiga i framtagandet av den nya planen. Implementering av planen sker vid genomgång i personalgruppen vid läsårsstart och via ledningsgruppen till arbetslagen enligt kalendariet, till elever vid skolstart och på uppstartstider enligt kalendariet och till vårdnadshavare via ledningsbrev i Schoolsoft och på föräldramöten. Rektor ansvarar för att övrig personal, som lokalvårdare, måltidspersonal och andra får kännedom om planen och sina åtaganden.

8.1 Ansvar

Alla som arbetar på Gullhögskolan är ansvariga för att upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling.

Enligt socialtjänstlagen 14 kap.1§ är både skolmyndighet och alla anställda hos myndighet, det vill säga personal i förskoleverksamhet, skolbarnomsorg och skola, skyldiga att ”genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialnämnden behöver ingripa till ett barns skydd”.

8.2 Elevhälsoteam och socialt team

Det finns alltid möjlighet för elever, vårdnadshavare och personal på skolan att vända sig till skolans elevhälsoteam (EHT) och EHT:s förgrening – sociala teamet - för konsultation och stöd.

Kontaktpersoner:

Elevhälsoteamet	Sociala teamet
Hanna Andreasson, studie- och yrkesvägledare Maria Salomonsson, skolsköterska Louise Ivarsson Löf, skolkurator Maria Svalander, skolkurator Karolina Sävenlund, specialpedagog Martin Feuk, biträdande rektor Camilla Haglund, rektor	Åsa Andersson, skolcoach Maria Johansson, skolcoach Johanna Vidjeskog, skolcoach Sofia Lundén Thorsson, skolcoach Fernand Issa (Ferri), skolvärd

9 Bilagor

Bilaga 1. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (elev – elev)

Alla vuxna på skolan har ansvar att agera direkt på plats om man ser/hör/misstänker kränkande behandling/olämpligt beteende. All personal har också ansvar att förhindra och till rektor anmäla misstanke om kränkande behandling.

1. Den vuxne som först får kännedom om händelsen *anmäler* i Drafit (nås genom Schoolsoft under rubriken ”Filer & länkar”). Skriv elevens för- och efternamn samt klass.
2. Rektor får information om händelsen via Drafit och delegerar till berörd kontakt i sociala teamet att genomföra utredning och informera utsatt och utsättande elevs vårdnadshavare.
3. Sociala teamet fördelar arbetsuppgifter i ärendet inom teamet. Den som rektor har delegerat till ansvarar dock för att utredning och uppföljning genomförs och dokumenteras från start till slut.
4. Sociala teamet beslutar om eventuella *åtgärder* för att förhindra att händelsen inträffar igen. För åtgärder som kan kräva utredning om elevs behov av särskilt stöd, specialpedagogiska insatser och/eller disciplinära eller andra åtgärder ska samverka med specialpedagog och/eller skolledning/rektor genomföras. Åtgärder dokumenteras i ärendet i Drafit. Rektor kan enligt lag besluta om särskilda åtgärder.
5. *Uppföljning* med eleverna och utvärdering av eventuella åtgärder ska ske efter överenskommen tid, som utredaren beslutat. Skolcoachen som delegerats ärendet ansvarar för att detta blir gjort. Rektor gör sedan en bedömning om ärendet kan avslutas.
6. Om ärendet inte är löst kallar sociala teamet till enskilt möte med utsatt elev, vårdnadshavare och vid behov även ytterligare personal. Sociala teamet kallar också till möte med den som utsätter, dennes vårdnadshavare och vid behov ytterligare personal.
7. Om ärendet inte är löst efter det lyfts ärendet till skolledningen som beslutar om nästa steg. Skolans elevhälsoteam kan komma att bli involverat. Det fortsatta arbetet bedrivs i samarbete med sociala teamet.

9.1 Bilaga 2. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (personal – elev)

1. Alla vuxna på skolan ansvarar för att se till att händelsen anmäls direkt till rektor i Draftit och vid behov komplettera muntligt.
2. Rektor utreder händelsen genom att ha:
 - enskilt samtal med eleven samt informerar vårdnadshavare skyndsamt
 - enskilt samtal med den vuxne som har rätt att bistås av fackligt ombud
3. Rektor gör en bedömning efter utredningen och upprättar vid behov en särskild åtgärdsplan. Rektor kan enligt lag besluta om förhandenvarande åtgärder.
4. Eleven erbjuds adekvat stöd av elevhälsan i händelse av kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier eller utifrån behov oavsett.
5. Rektor följer upp med elev och vårdnadshavare efter en tid.
6. Rektor följer upp med den vuxne.
7. Om ärendet inte är löst går det slutligen vidare till skolchef och HR för ytterligare åtgärder.