

# Samverkan Barn- och utbildningskontoret

2025-02-10 10:00 - 11:50

Barn- och utbildningskontoret, Östhammars kommun.

## NÄRVARANDE

För arbetsgivaren:

*Christina Stenhammar, Barn- och utbildningschef*

*Zara Järvström, verksamhetschef Gymnasiet och Vuxenutbildning*

*Joel Axberg, verksamhetschef Grundskola*

*Ann-Christine Almroth, verksamhetschef Förskola*

*Pernilla Hallerström, ledningskoordinator*

För arbetstagarna:

*Sofia Lindgren, Sveriges Lärare*

*Camilla Lindström, Sveriges Skolledare*

*Helena Åsberg, Sveriges Skolledare*

## FRÅNVARANDE

För arbetsgivaren:

*Maria Magnusson, Sveriges Lärare*

För arbetstagarna:

## Plats

SR Stenskär/digitalt via Teams

## Deltagare

Pernilla Hallerstrom (*Organisatör*), Christina Stenhammar

## 1. Val av justerare av dagens protokoll

Sofia Lindgren valdes till justerare.

## 2. Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställdes.

## 3. Barn- och utbildningsnämndens ärenden

*Christina Stenhammar föredrog ärendet. Information inför BUNau 13 februari 2025, fackliga organisationer har tagit del av kallelsen till sammanträdet inför samverkan.*

Arbetsgivaren informerade om de ärenden som ska handläggas vid BUNau den 13 februari, de ärenden som finns på agendan är bland annat:

- Information om aktuella fastighetsfrågor inom Barn- och utbildningsnämndens verksamhetsområde
- Riktlinjer för att starta och driva enskild barnomsorg i Östhammars kommun

- Trygghetssatsning i Östhammars kommuns grundskolor
- Arbetsmiljöredovisning 2024
- Uppföljning av 2024 års interna kontrollplan för Barn- och utbildningsnämnden
- Årsredovisning 2024 för Barn- och utbildningsnämnden
- Redovisning av elevenkäten 2024

Fackliga organisationer hade inga frågor. Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

### **3.1. Trygghetssatsning**

*Joel Axberg föredrog ärendet.*

Utredningen finns bifogad, fackliga organisationer har tagit del av underlaget inför samverkan.

Arbetsgivaren informerade om arbetet. Arbetsgivaren ser att det finns många lärare som är väldigt duktiga och utför deras uppdrag väl men det betyder inte att de inte är utvecklingsbara, satsningen är viktig för hela skolan och det kollegiala är viktigt, det är viktigt och fördelaktigt att de som är duktiga delar med sig och sprider sin kunskap i organisationen. Satsningen ska vara ett arbete över tid, det är viktigt att kvaliteten blir bra och att arbeta vidare med särskilt stöd till både elever och lärare.

Sveriges Lärare lyfte att det finns många lärare som vet vad de har för möjligheter juridiskt och som har ett bra ledarskap och undrade om utbildningen behöver ske spritt eller om punktinsatser är möjligt där det behövs. Ska utbildning göras brett är det viktigt att alla medarbetare oavsett kompetens blir stimulerade.

Arbetsgivaren lyfte att det är det egna individuella ansvaret som medarbetare har, att alla har ett ansvar för sin arbetstid och att aktivt delta i arbetet. Om medarbetare har högre kunskap är det deras ansvar att hjälpa kollegor som inte besitter den kunskapen.

Trygghetssatsningen tas upp på nytt på extra samverkan den 24/2 inför BUN 27/2.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

#### **Bilagor**

Utredning trygghetssatsning 20250128.pdf

### **4. Informationsärenden**

*Informationsärenden är ärenden som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19. Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling.*

#### **4.1. Sjukfrånvaro**

*Christina Stenhammar föredrog ärendet.*

Arbetsgivaren informerade om sjukfrånvaron mellan perioden november 2023-oktober 2024, presentation finns bifogad. Liten förändring jämfört med tidigare år. Barn- och utbildningskontoret ligger lägre än kommundelen. Barn- och utbildningskontorets verksamheter har ett kontaktnära yrke och kan upplevas som ett stressigt arbete trots det har kontoret låg sjukfrånvaro, kontorets chefer har arbetat med sjukfrånvaron på ett bra och systematiskt sätt vilket visar sig i den totala sjukfrånvaron.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

## Bilagor

Rullande 12 tom okt24 BoU enhetsnivå.pdf

### **4.2. Organisation av ledning förskola**

*Ann-Christine Almroth föredrog ärendet. Arbetsgivaren informerar gällande omorganisation av ledning inom förskolan på grund av nya förskolan Korsängens öppning hösten 2025.*

Jennie behåller ansvaret för familjecentralen/öppna förskolan samt ger stöd i administrativa uppgifter för Diamantens förskola. Förändringen av ledningen gäller från och med augusti 2025 och arbetsgivaren planerar att göra en utvärdering i december 2025/januari 2026.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

## Bilagor

Omorganisation förskolans rektorer 2025.pdf

### **4.3. Information skolledning Frösåkersskolan VT 2025**

*Joel Axberg föredrog ärendet. Magnus Thorn (biträdande rektor) är tjänstledig från Österbyskolan under våren och har tackat ja till tjänsten som tillförordnad biträdande rektor på Frösåkersskolan under våren 2025.*

Arbetsgivaren informerade om att de har försökt att få in en tillförordnad biträdande rektor på Österbyskolan under tiden som Magnus är tjänstledig men tillfrågad medarbetare har tackat nej till uppdraget. Helena (rektor) och Karin (biträdande rektor) är den skolledning som finns på plats på Österbyskolan under våren. Både Frösåkersskolan och Österbyskolan har samverkat lösningen lokalt på deras enheter.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

#### **4.4. Lönekartläggning Barn- och utbildningskontoret**

Zara Järnström föredrog ärendet. Utifrån den genomförda lönekartläggningen, gällande Barn- och utbildningskontoret, ska verksamheterna undersöka om det finns grupper av anställda som ligger lägre i lön jämfört med sina kollegor inom samma lärarkategori (dvs. lärares utbildning ex, förskollärare, lärare år 1-7 och lärare 4-9) och undersöka vilka personer som har en lägre lön än vad som kan förklaras som en saklig löneskillnad. Löneanalysen utgår från heltidslön exklusive tillägg eftersom tilläggen kan variera år från år.

Lönekartläggning för alla verksamheter är genomförd och en jämförelse har gjorts med lönekartläggning i regionen som HR står för, ingen verksamhet sticker ut. Arbetsgivaren ska ha lönesättning av obehöriga lärare under bevakning.

Lönestrategi utifrån löneanalys, 2025-2027:

Barn- och utbildningskontoret har för avsikt att under 2025-2027 göra en prioritering inom rambudget för en extra satsning på legitimerade lärare som presterat goda resultat under lång tid och ligger lägre i sin grundlön i relation till andra lärare i vår kommun med likvärdig utbildning och arbetsuppgifter, utifrån skolform.

Arbetsgivaren informerade om att det inom grundskolan finns enheter som sticker ut och har lärare som har arbetat länge och därav har lägre lön än på andra enheter, de enheterna är Öregrunds skola och Vretaskola där Öregrunds skola har haft en låg personalomsättning de sista åren men annars finns inget mönster över lag.

Rektorlöner har jämförts både mot region och länet, arbetsgivaren ser en spridning i lönenivåerna.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

#### **4.5. Revidering av kommunövergripande lönekriterier för förskolorna**

Ann-Christine Almroth föredrog ärendet. Tidsplanen över revidering av lönekriterierna finns bifogat.

##### **Syfte med nya lönekriterierna**

Lönekriterierna behöver revideras för pedagogerna på förskolan därför att:

- Nuvarande lönekriterier är inaktuella då kommunens övergripande värdeord som finns med där är borttagna efter politiskt beslut.
- Utifrån att förskolan har två yrkesroller, barnskötare och förskollärare, så ser vi ett behov av skilda lönekriterier för att tydliggöra uppdragen utifrån läroplanen för förskolan. Pedagogerna har olika ansvar och förutsättningar när det gäller pedagogisk utvecklingstid och utbildning.
- I nuvarande lönekriterier ser vi att vissa områden återkommer och det känns upprepande. Det vill vi ta bort.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

#### **Bilagor**

Tidsplan revidering lönekriterier förskola.pdf

#### **4.6. Larm- och varningssystem på skolorna**

Christina Stenhammar föredrog ärendet. Arbetsgivaren undersöker möjligheten om att införa ett larm- och varningssystem på skolorna, många kommuner och skolor har redan infört det och arbetsgivaren ser att behovet finns i kommunens skolor.

Arbetsgivaren har haft ett möte med en leverantör av larm- och varningsappar till skolor. Appen kan användas på både dator, mobiltelefon och iPad. Om beslut tas om att prova appen kommer arbetsgivaren att börja med en pilotsatsning på förslagsvis Bruksgymnasiet och Olandsskolan.

Enheten Säkerhetsskydd och beredskap kommer att stå för systemkostnaden men månadskostnaden för varje medarbetare kommer att behöva hanteras på varje enhet, det vill säga att enheterna behöver bära kostanden för medarbetarnas appar månadsvis.

Sveriges Skolledare lade fram att de tycker att det är viktigt att arbetsgivaren arbetar med dessa frågor och ser gärna att det är ett prioriterat arbete.

Sveriges Lärare är positiva till arbetsgivarens förslag till en larm- och varningsapp på skolorna.

Sveriges Lärare ser det positivt att det inte är ett tvång att ha på mobiltelefon utan att appen även går att använda på datorn samt att det är bra att ha ett sätt att kommunicera med medarbetare vid en eventuell händelse.

Arbetsgivaren tryckte på att det är viktigt att fackliga organisationer tar med sig frågan om larm- och varningsapp till deras medlemmar och diskuterar om de ser det möjligt att använda sin privata mobiltelefon till detta. Det är en frivillighet men ska vi använda systemet fullt ut ser arbetsgivaren att det är en fördel om medarbetare kan ha appen i sin mobiltelefon då det oftast är den som de har med sig. Fackliga organisationer tog med sig frågan till sina medlemmar.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

## **5. Beslutsärenden**

*Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och kontornivå ersätter MBL §§ 11, 12 och 38. Arbetstagarorganisationerna ska ha fått del av beslutet som avses fattas i tillräcklig tid innan förhandlingen, men ärendet behöver inte ha passerat som informationsärende innan.*

### **5.1. Freja eID plus**

*Beslutsamverkan gällande Freja eID plus.*

Många kommuner sitter i samma dilemma som Östhammars kommun och flera bland HÅKTÖ kommunerna har valt att använda Freja eID. Arbetsgivaren ser ingen annan möjlighet än att besluta att Östhammars kommun använder Freja eID. Vid skadegörelse på medarbetares mobiltelefon i samband med nyttjande av mobilen vid DNP kan arbetsgivaren ersätta medarbetaren för detta, men i övrigt är det medarbetares hemförsäkring som gäller.

Sveriges Lärare påtalar vissa svårigheter och utmaningar med att lärare behöver använda privata mobiltelefoner. Arbetsgivaren håller och arbetar för att hitta lösningar, till exempel för de medarbetare som har en typ av mobiltelefon som inte är kompatibel med appen.

Arbetsgivaren lyfte också att det är flera medarbetare som har arbetstelefon, vid behov behöver medarbetare låna ut den för att legitimering behöver gå före ett eventuellt annat användande då telefonen inte är en privat telefon.

Sveriges Lärare förstår arbetsgivarens synvinkel och vikten av ett beslut. Dock vill de påtala att de anser det olämpligt att använda ett system som kräver att privat egendom används för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen och ärendet är därmed slutsamverkat.

## 6. Övrigt

*Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren. De ska helst ha anmälts senast en vecka i förväg men punkter under denna rubrik kan också tillkomma efter att frågan ställt om föredragslistan kan fastställas. Frågorna som tillkommer under sittande möte kan väljas att besvaras av arbetsgivaren under samma möte eller flyttas till nästkommande möte. Ärenden som leder till att arbetsgivaren tar ett beslut i frågan ska behandlas under beslutsärenden.*

### 6.1. Gratis influensavaccin

*Fråga från Sveriges Lärare. Kan arbetsgivaren erbjuda medarbetare gratis influensavaccin? Det kan vara ekonomiskt fördelaktigt samt bra ur ett arbetsmiljöperspektiv (då det är svårt att få vikarier).*

*Arbetsgivaren återkopplar i frågan.*

*För förskolans och skolans medarbetare kommer tyvärr inte influensavaccin att erbjudas kostnadsfritt under arbetstid genom kommunen. Om man önskar vaccinera sig, hänvisar vi till vårdcentraler eller privata vaccinationsmottagningar. Influensavaccin erbjuds omsorgspersonal, detta då de arbetar med särskilt utsatta grupper och vaccinationen är en viktig del av det förebyggande arbetet att skydda våra mest sårbara.*

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

### 6.2. Hur ser arbetsgivarens plan ut för att ha utbildad personal på förskolorna?

*Fråga från Sveriges Lärare. Arbetsgivaren återkopplar i frågan. Ann-Christine Almroth föredrog ärendet.*

Av barnskötarna är 37 % utan formell utbildning. Diskussioner har förts om att söka omställningsbidrag för att vidareutbilda till formellt utbildade barnskötare. Vi står inför ett avvikande barnantal hösten 2025 och vi behöver invänta detta.

Vi har många sökande till varje förskollärartjänst.

Bifogat finns *Komptenens förskola Östhammars kommun* att ta del av.

#### **Förskolan erbjuder kompetensutveckling löpande**

Några exempel från 2023- tills nu

- Lekmoduler, ett paket med fyra moduler om lek, som alla arbetslag tar del av
- Utbildning i naturvetenskap och teknik, 7,5 p -Uppsala universitet för 25 barnskötare, har gått i flera omgångar
- Ritprat och sociala berättelser
- Introutbildning för nyanställda av barnhälsan och av skolutvecklare
- Med hjärta och hjärna – föreläsning och därefter insatser på varje förskola.
- Nya SKA – genomgång av det nya reviderade systematiska kvalitetsarbetet
- Barnskötarforum
- EVI (en väg in)
- LMD (lärmiljödialoger)
- Föreläsning om barns integritet
- Handledarutbildning förskollärare

### Utmaningar

- Brist på behöriga förskollärare nationellt, vilket gör konkurrensen om utbildad personal stor.
- Svårigheter att få obehörig personal att studera vidare, särskilt på heltid.
- Balansen mellan krav på utbildning och vikten av att ha tillräckligt med personal i verksamheten.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

### Bilagor

Kompetens förskola Östhammars kommun.pdf

## 7. Underskrifter

---

Christina Stenhammar 2025-02-12  
(Ordförande)

---

Pernilla Hallerström 2025-02-12  
(Sekreterare)

---

Sofia Lindgren 2025-02-12  
(Justerare)

## Kompetens förskola Östhammars kommun

Förskola och antal avdelningar	Förskollärare	Barnskötare, utbildade	Barnskötare, utbildade
Alma-6 avd.	10	8	2
Fröet-6 avd.	10	9	1
Diamanten- 4+2 avd	9	6	2
Mineralen- 6 avd	6	7	1
Granen -4 avd	4	6	1
Skutan-5 avd	6	8	1
Furustugan-7 avd	10	14	0
Ekeby-15 -2 avd	2	4	0
Marieberg- 4 avd	6	7	6
Tomtberga- 4 avd	6	4	6
Eken- 4 avd	4	8	3
Rubinen- 4 avd	7	4	2
Logården- 5 avd	6	7	9
<b>Totalt</b>	<b>86</b>	<b>92</b>	<b>34</b>

Det här är uppgifter från januari 2025. Antalet varierar mycket mellan terminerna då faktorer som övertalighet/tjänstledighet/föräldraledighet påverkar det faktiska antalet.

Av barnskötarna är 37 % utan formell utbildning. Diskussioner har förts om att söka omställningsbidrag för att vidareutbilda till formellt utbildade barnskötare. Vi står inför ett avvikande barnantal hösten 2025 och vi behöver invänta detta.

Vi har många sökande till varje förskollärartjänst.

Förskolan erbjuder kompetensutveckling löpande.

Några exempel från 2023- tills nu

- Lekmoduler, ett paket med fyra moduler om lek, som alla arbetslag tar del av
- Utbildning i naturvetenskap och teknik, 7,5 p -Uppsala universitet för 25 barnskötare, har gått i flera omgångar
- Ritprat och sociala berättelser
- Introutbildning för nyanställda av barnhälsan och av skolutvecklare
- Med hjärta och hjärna – föreläsning och därefter insatser på varje förskola.
- Nya SKA – genomgång av det nya reviderade systematiska kvalitetsarbetet
- Barnskötarforum
- EVI
- LMD
- Föreläsning om barns integritet
- Handledarutbildning förskollärare

## Omorganisation förskolans rektorer

Nedan beskrivs en omorganisation i två steg. Det finns olika faktorer som är av betydelse för att omorganisationen behöver ske i två steg. Den första omorganisationen beskrivs nedan. Omorganisation nummer två kommer att planeras och förberedas när vi vet status och slutdatum på förskolan Ekens renovering.

### Faktorer som påverkar

- Öppning av Korsängens förskola i Alunda
- Uppstart av lilla Furustugan, som blir en mindre förskola med två avdelningar när Korsängens förskola öppnar
- Renovering av Ekens förskola i Österbybruk, vilket betyder att vi måste tömma förskolan i cirka 6-9 månader och barn och personal flyttar in i Mineralens förskola i augusti 2025. Detta är dock en osäkerhetsfaktor då inget beslut är taget i KS än. Förskolan har ett föreläggande på ytskikt, så en renovering behövs göras, vi planerar för den större, men det kan också bli en mindre.
- Pensionsavgång
- Bristande barnunderlag

Alla kan reagera olika inför och under en omorganisation. Beroende på roller och målet med förändringen kan det väcka känslor av osäkerhet. Vi önskar därför involvera medarbetarna och att erbjuda så mycket insyn som möjligt i processen, därav den längre perioden mellan information och beslut. En kommunikationsstrategi på både lokal och övergripande nivå kommer att skapas. Möjlighet till stöd hos företagshälsovården finns.

### Viktiga delar i en kommunikationsstrategi på lokal nivå i Österbybruk och övergripande nivå i rektorsgruppen

#### Österbybruk

##### Inledande informationsmöte

**Egen kanal i Teams** för omorganisationen där medarbetare kan få information

**Teamsmöten varje en gång i veckan** under processen då alla kan delta samt skyddsombud, projektledare och kök deltar. Genomgång av nuläget och vad som händer framåt samt svar på frågor som kan uppstå på mötet.

**Alla frågor dokumenteras**, såväl muntliga som mejlade frågor, och läggs upp i Teamskanalen.

**Möten med ny och viktig information** kan spelas in så att alla som ville kunde titta i efterhand på Teams.

**Skriftlig kommunikation i form av nyhetsbrev** samt veckovis sammanställning av frågor och svar som skickades till alla medarbetare regelbundet.

## Tidsplan

- Inbjudan till samverkan skickas senast den 3 februari, en ärendebeskrivning ingår
- Information MBL 19 – kommunal 10 februari
- Informationsamverkan Sveriges skollära & Sveriges lärare 10 februari
- Skapande av kommunikationsstrategi – mars beroende på beslut i KS(Österby)
- Riskbedömning och barnkonsekvensanalyser lokalt mars och april
- Riskbedömning och barnkonsekvensanalyser verksamhetsnivå mars och april
- Beslutssamverkan och MBL 11, 28 april
- Genomförande 1 augusti 2025
- Uppföljning av riskbedömningar och barnkonsekvensanalyser december 2025/januari 2026.

## Nuläge 202501

### Alunda

Alma – Stefanie 100%

Furustugan & Ekeby – Ingrid

### Österbybruk

Mineralen - Camilla 100 %

Eken & Granen – Tessan 100%

### Gimo

Diamanten – Jennie N 100 %

Rubinen – Jenny A – 50% +  
50% skolutveckling

### Östhammar & Öregrund

Fröet – Jenny A – 100 %

Marieberg & Tomtberga –

Ulrica 100 %

Logården – Ylva 80 %

Skutan - Åsa 75 %

## Önskat läge 202508

### Alunda

Korsängen – Stefanie 100 %

Lilla Furustugan & Ekeby –  
Ingrid 50 %

Alma – Ylva 80 %

### Österbybruk

Mineralen (Eken  
sammanslagen) Camilla 100 %

Granen – Tessan 100 %

Alternativt:

Mineralen – Camilla 100%

Granen & Eken - Tessan 100%

### Gimo

Diamanten – t.f rektor 50%

Rubinen – Jenny 50 % +  
skolutveckling 50 %

### Östhammar & Öregrund

Fröet – Jenny Ä 100 %

Logården – Jennie 100 %

Tomtberga % Marieberg  
Ulrica 100 %

Öregrund – Skutan Åsa

75 %

## Rektorsteam

Förskolans rektorer arbetar i rektorsteam för samarbete och kollegial utveckling.

### Nuvarande organisation 202501

Östhammar & Öregrund – Ulrica, Jenny Ä, Åsa och Ylva

Gimo – Jenny A, Jennie

Alunda – Ingrid och Stefanie

Österbybruk – Camilla och Tessan

### Önskad organisation augusti 202508

Östhammar & Öregrund – Ulrica, Jenny Ä, Åsa och Jennie

Gimo – Jenny A & t.f rektor

Österby – Camilla & Tessan

Alunda – Stefanie, Ingrid & Ylva



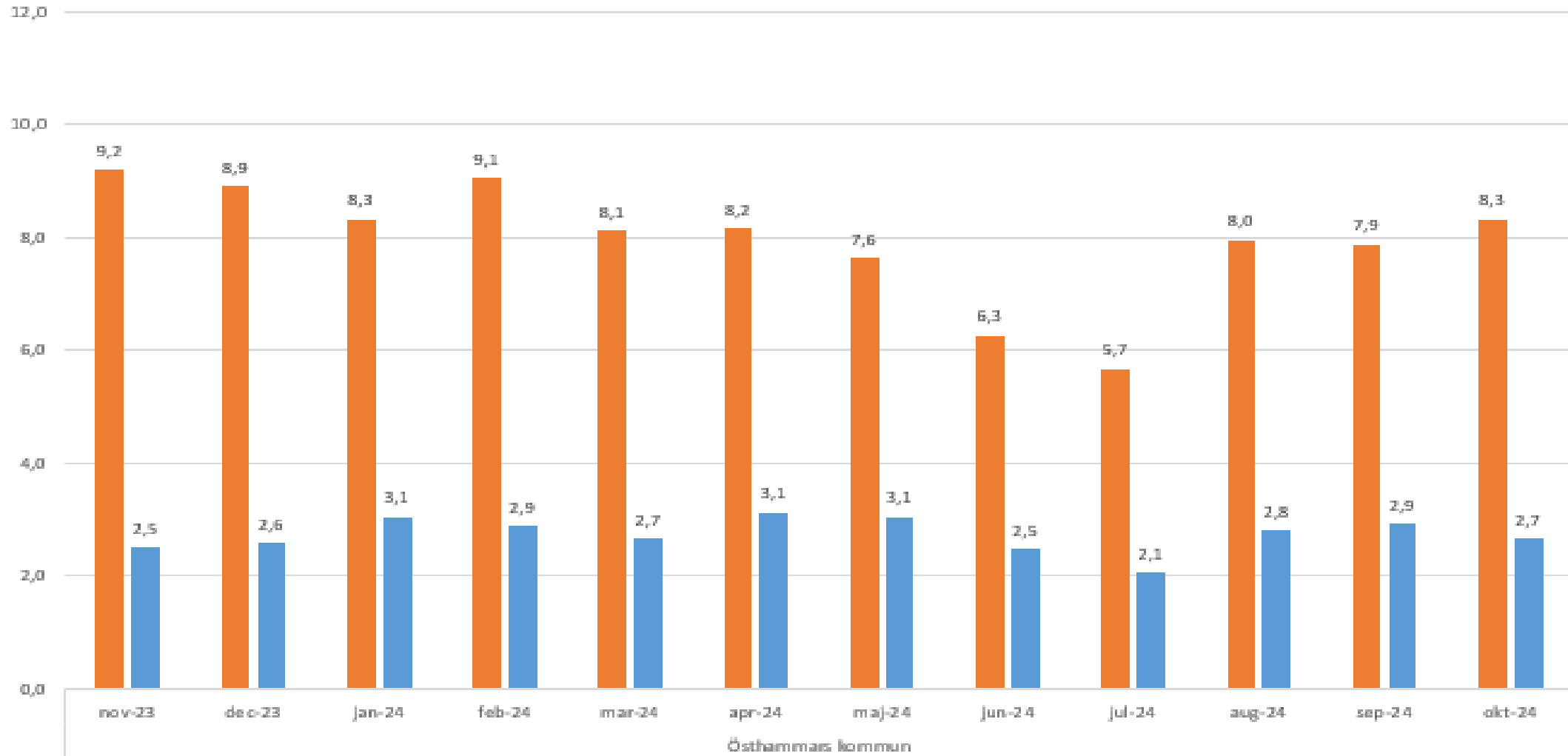
# Sjukfrånvaro rullande 12

( november 2023 – oktober 2024 )



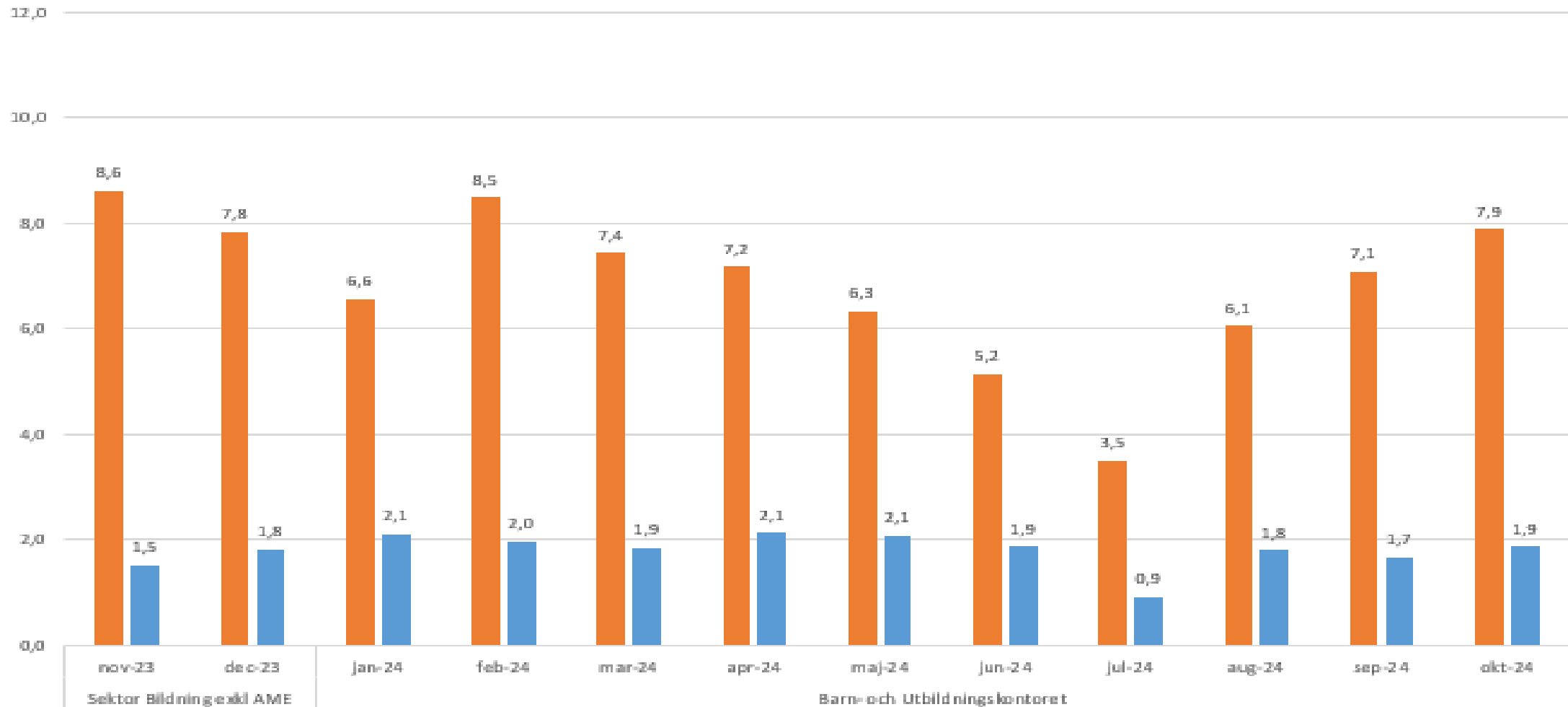
# Östhammars kommun

Total sjukfrånvaro medelvärde 8,0%  
Långtidssjukfrånvaro medelvärde 2,7%



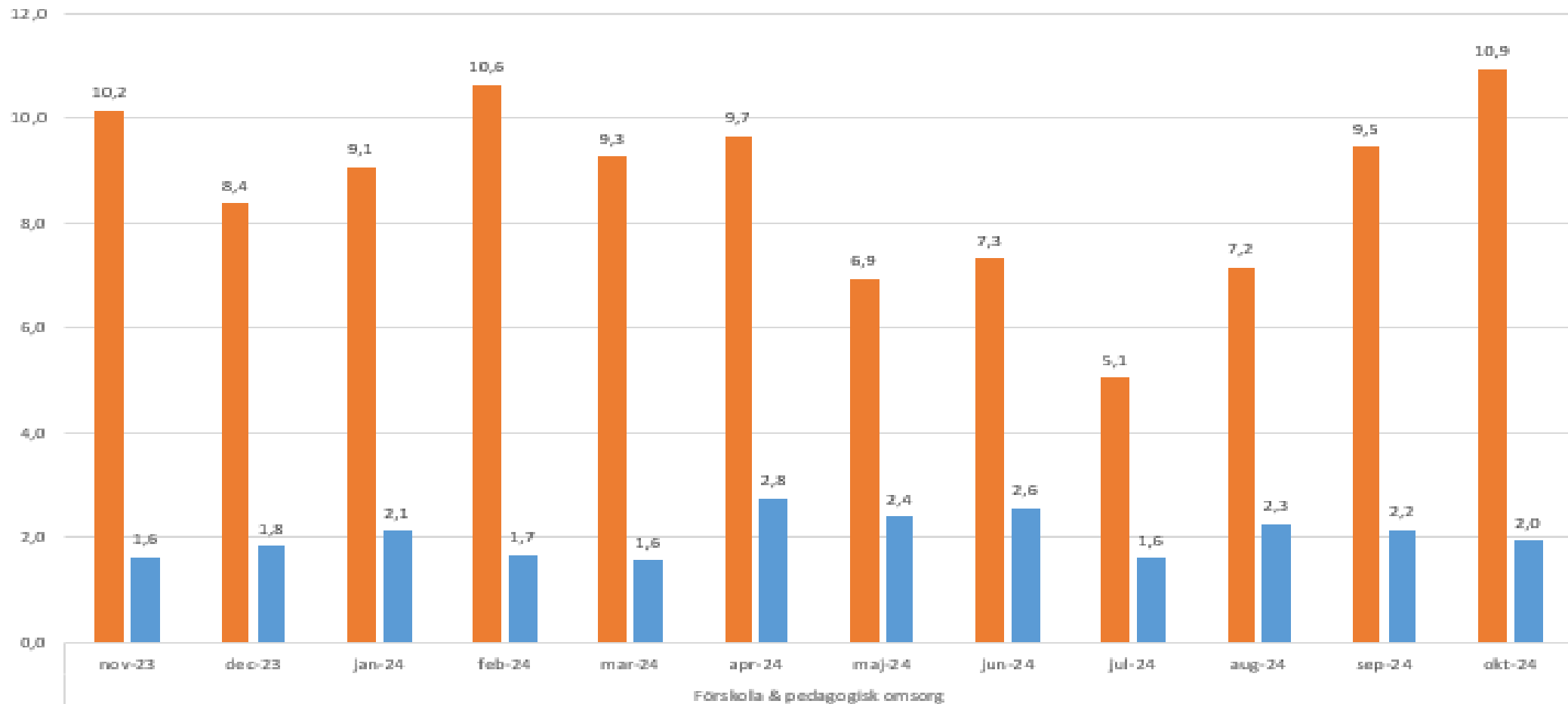
# BOU

Total sjukfrånvaro medelvärde 6,8%  
Långtidssjukfrånvaro medelvärde 1,8%

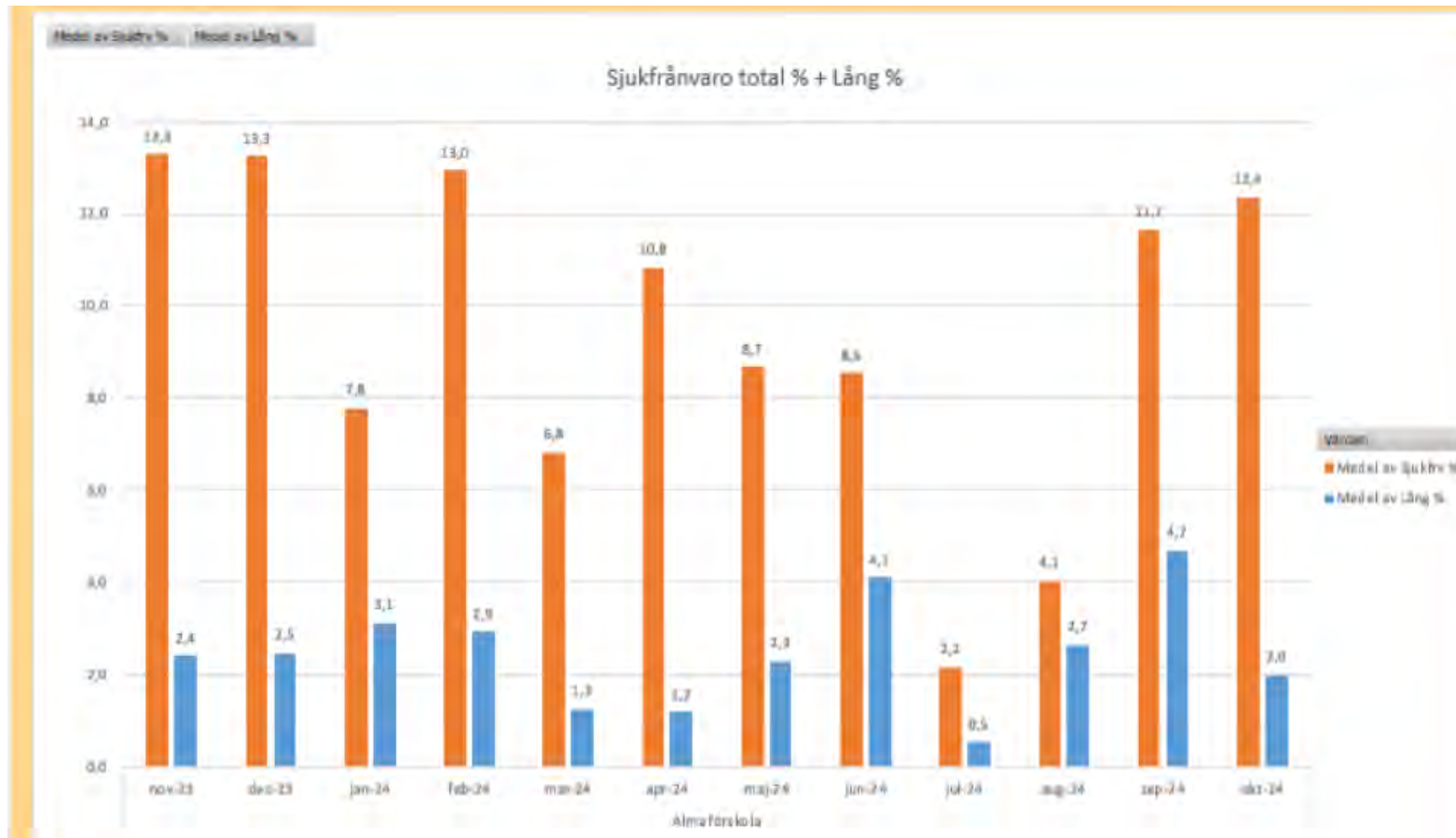


# Förskola och pedagogisk omsorg

Total sjukfrånvaro medelvärde 8,7 %  
Långtidssjukfrånvaro medelvärde 2,1 %



# Alma fsk



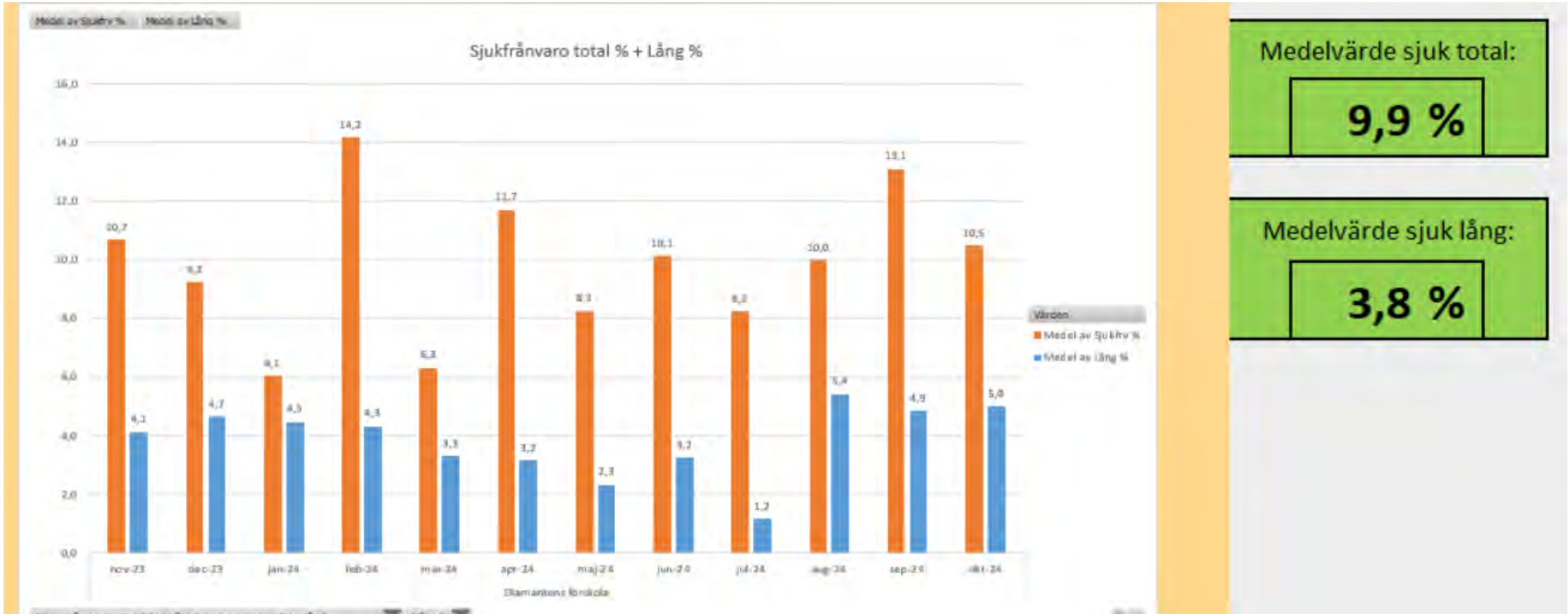
Medelvärde sjuk total:

**9,4 %**

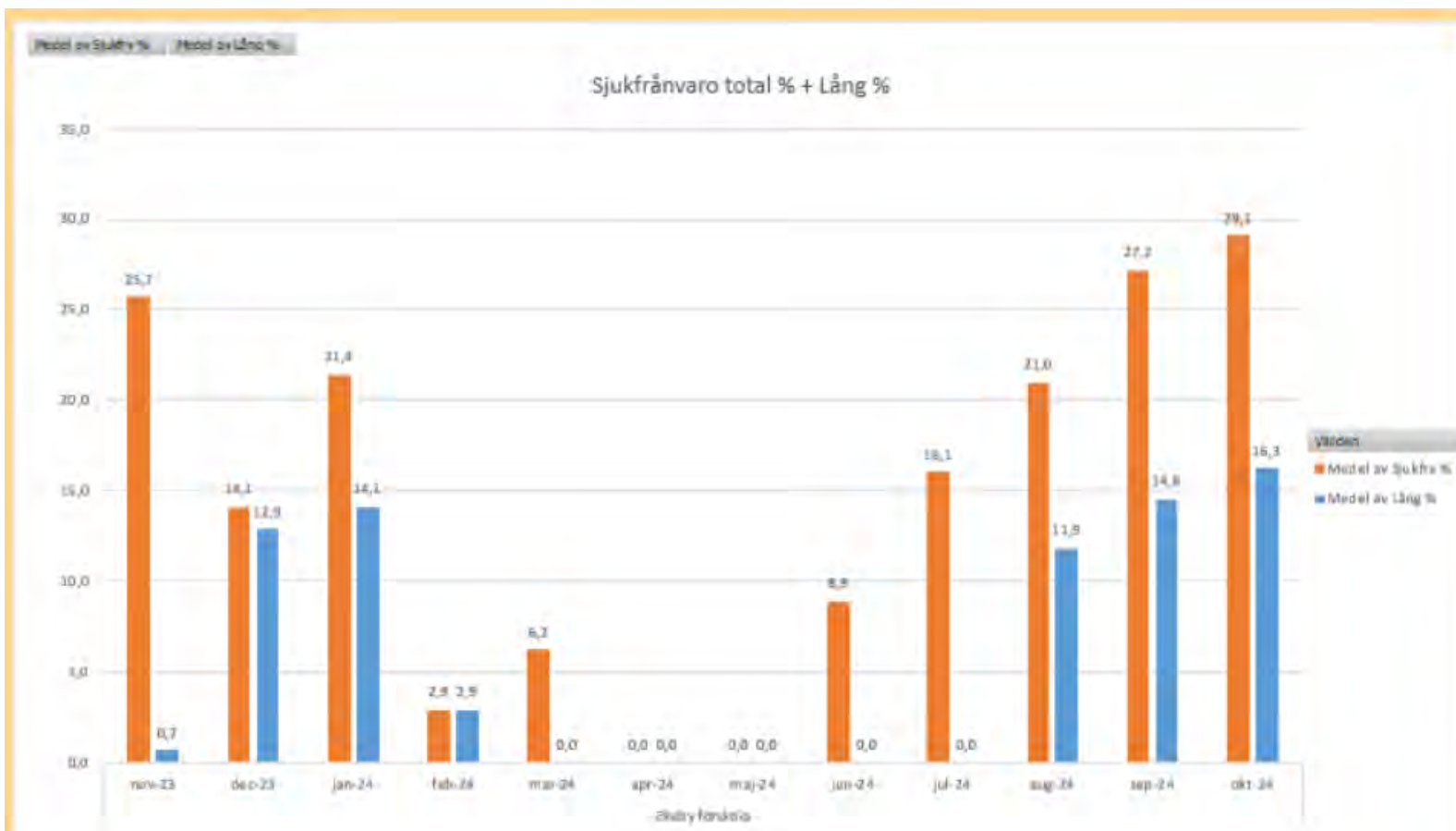
Medelvärde sjuk lång:

**2,5 %**

# Diamanten fsk



# Ekeby fsk



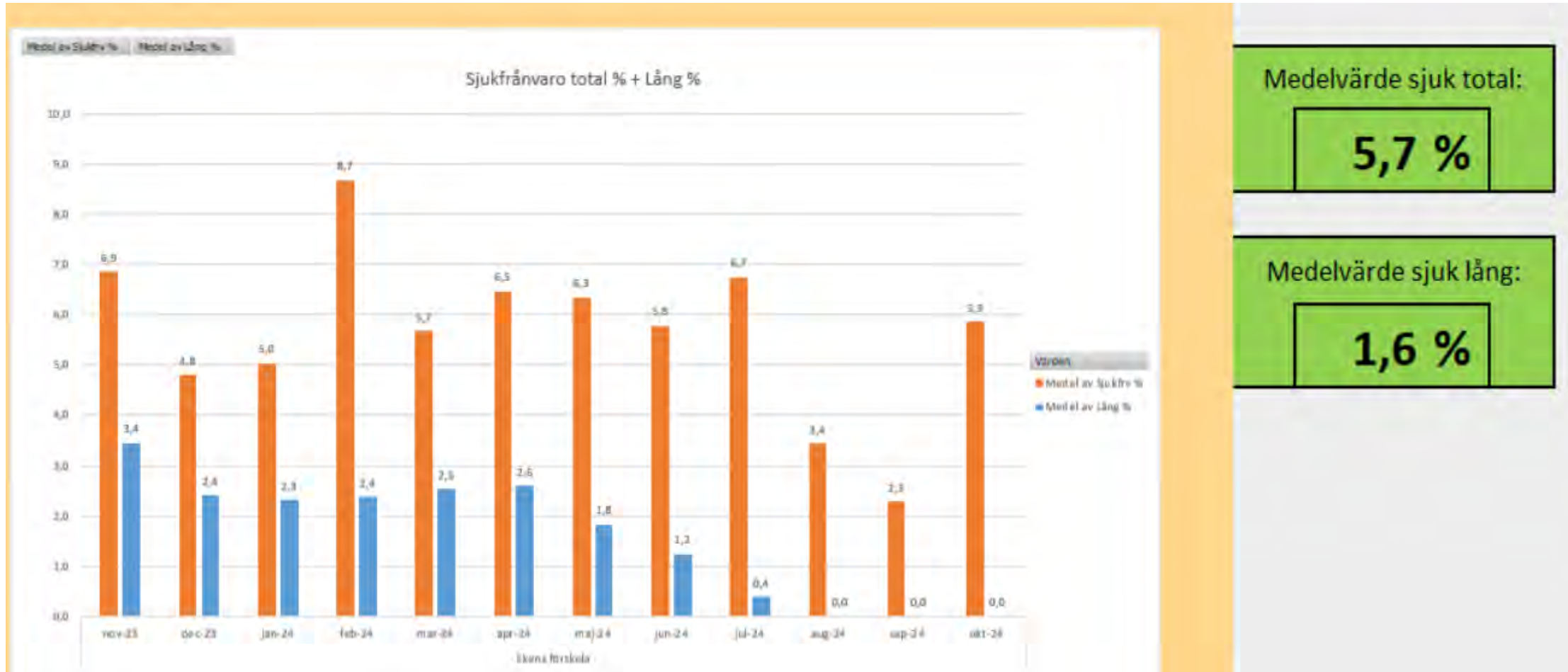
Medelvärde sjuk total:

**14,4 %**

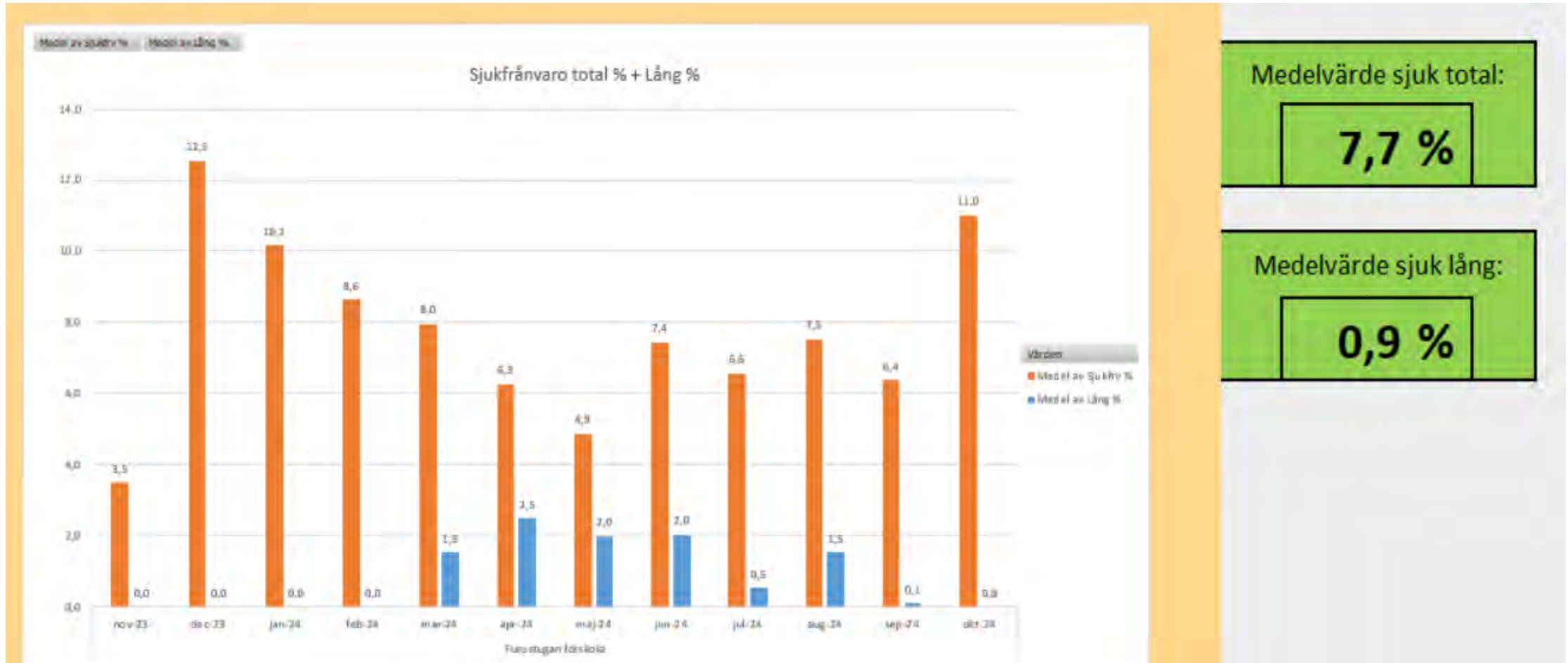
Medelvärde sjuk lång:

**6,1 %**

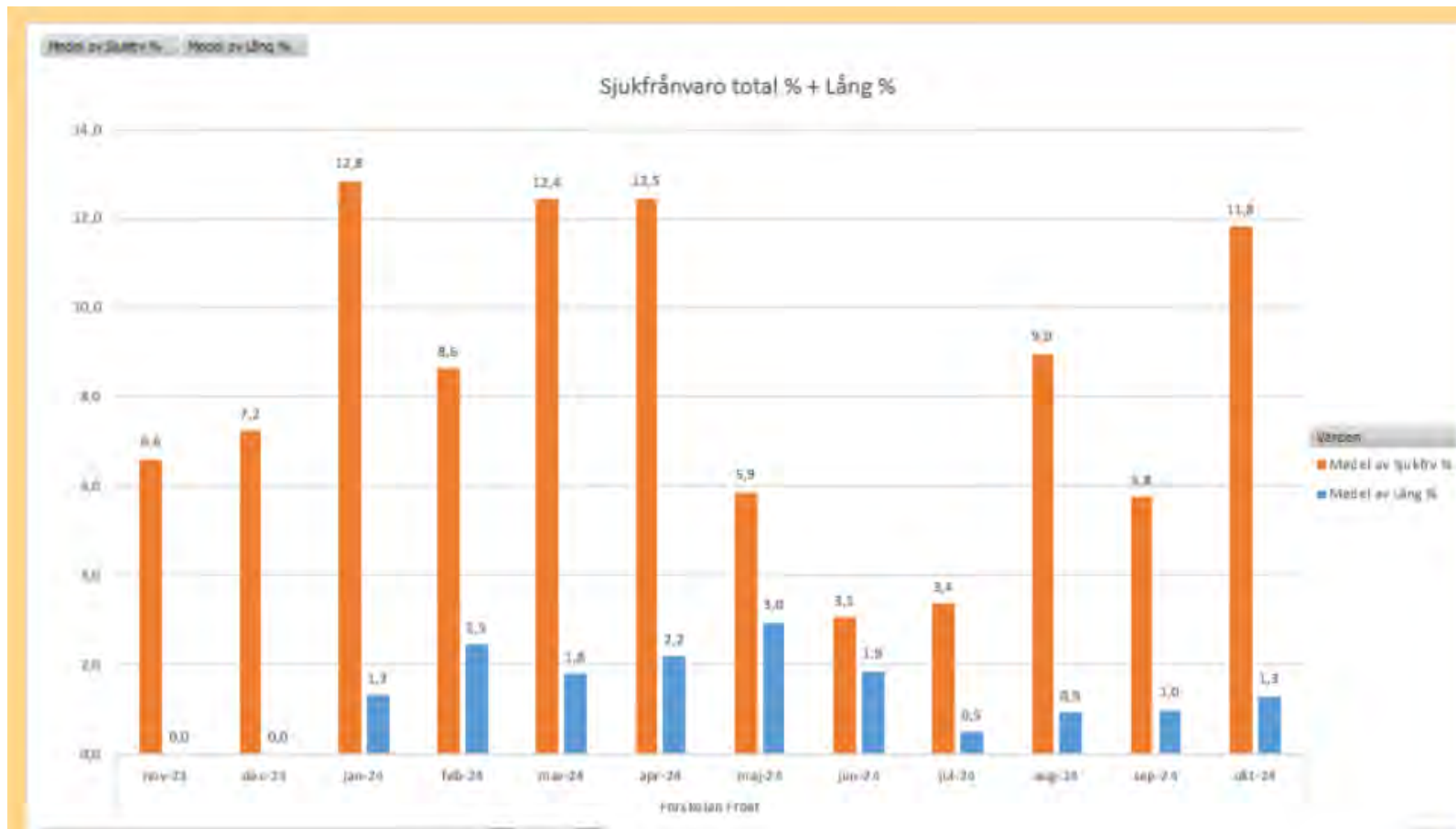
# Eken fsk



# Furustugan fsk



# Fröet fsk



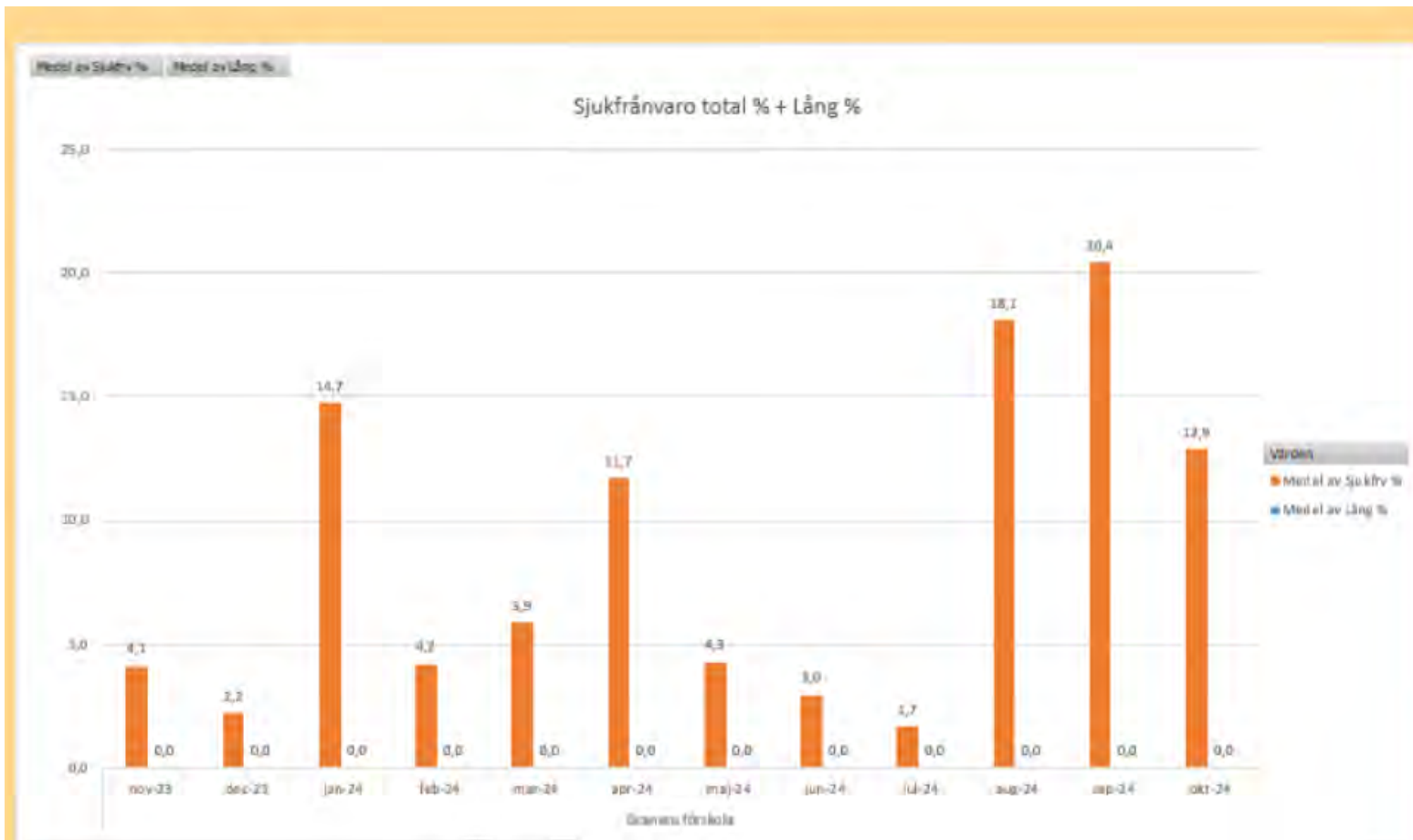
Medelvärde sjuk total:

**8,3 %**

Medelvärde sjuk lång:

**1,4 %**

# Granens fsk



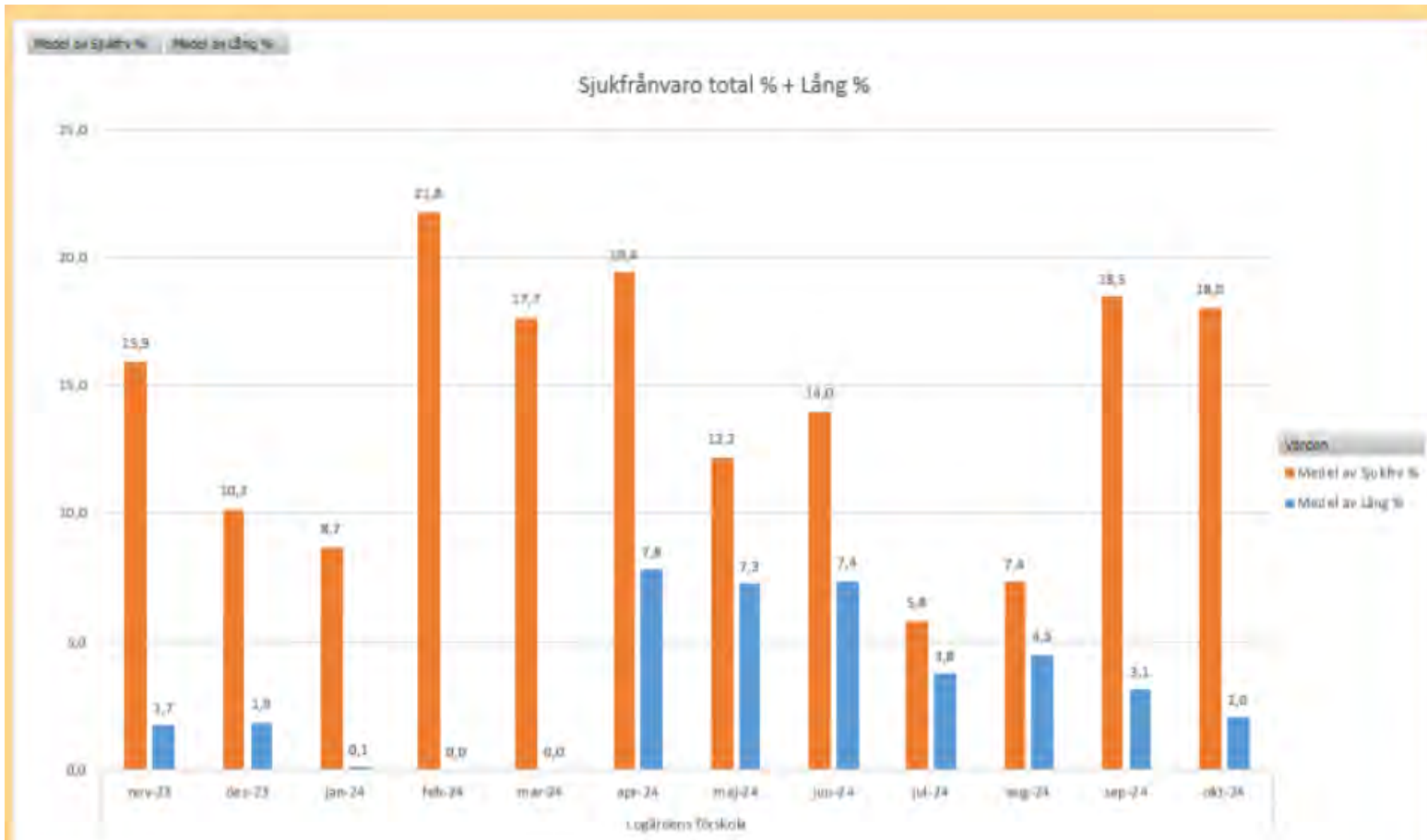
Medelvärde sjuk total:

**8,6 %**

Medelvärde sjuk lång:

**0,0 %**

# Logården fsk



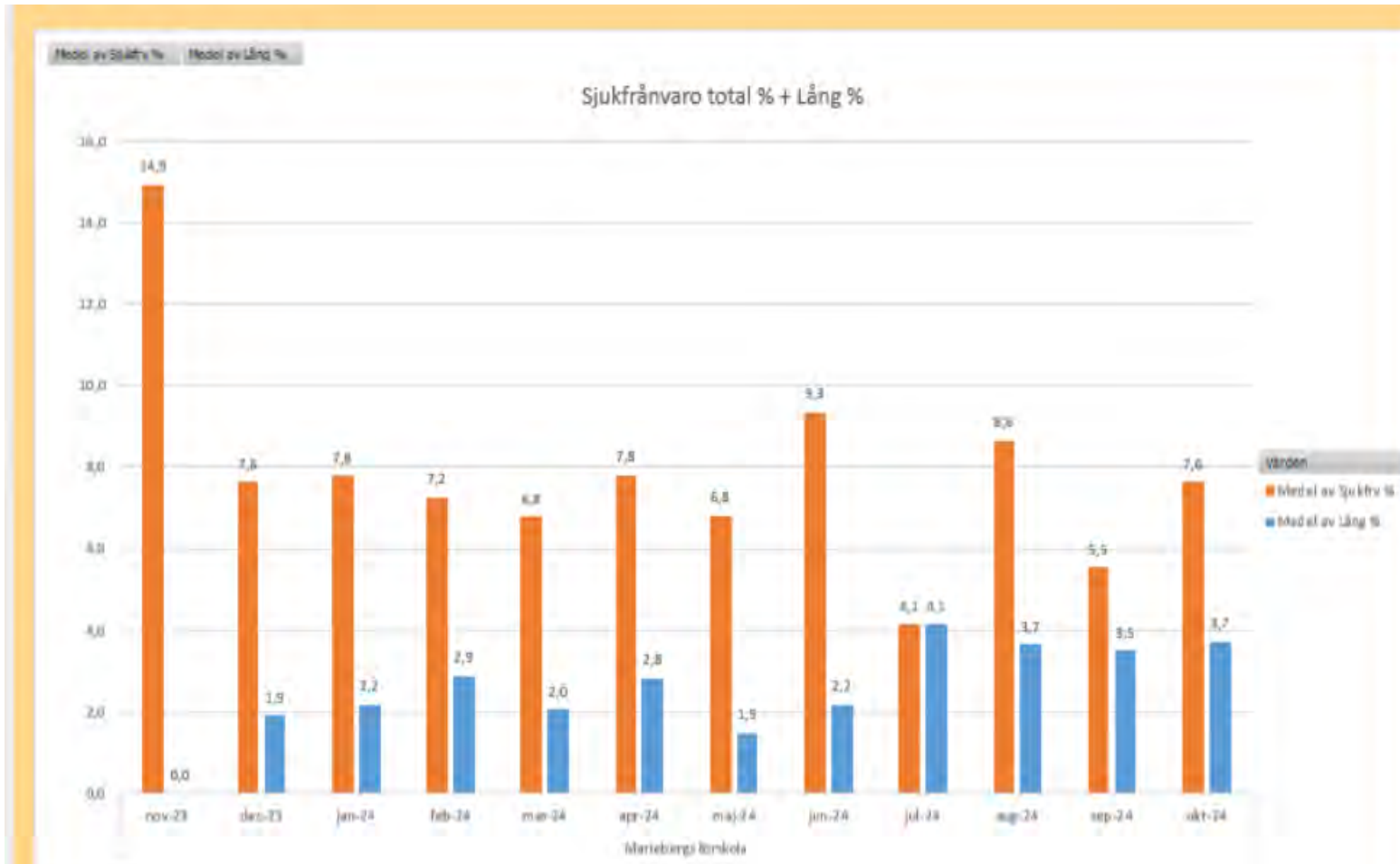
Medelvärde sjuk total:

**14,1 %**

Medelvärde sjuk lång:

**3,3 %**

# Marieberg fsk



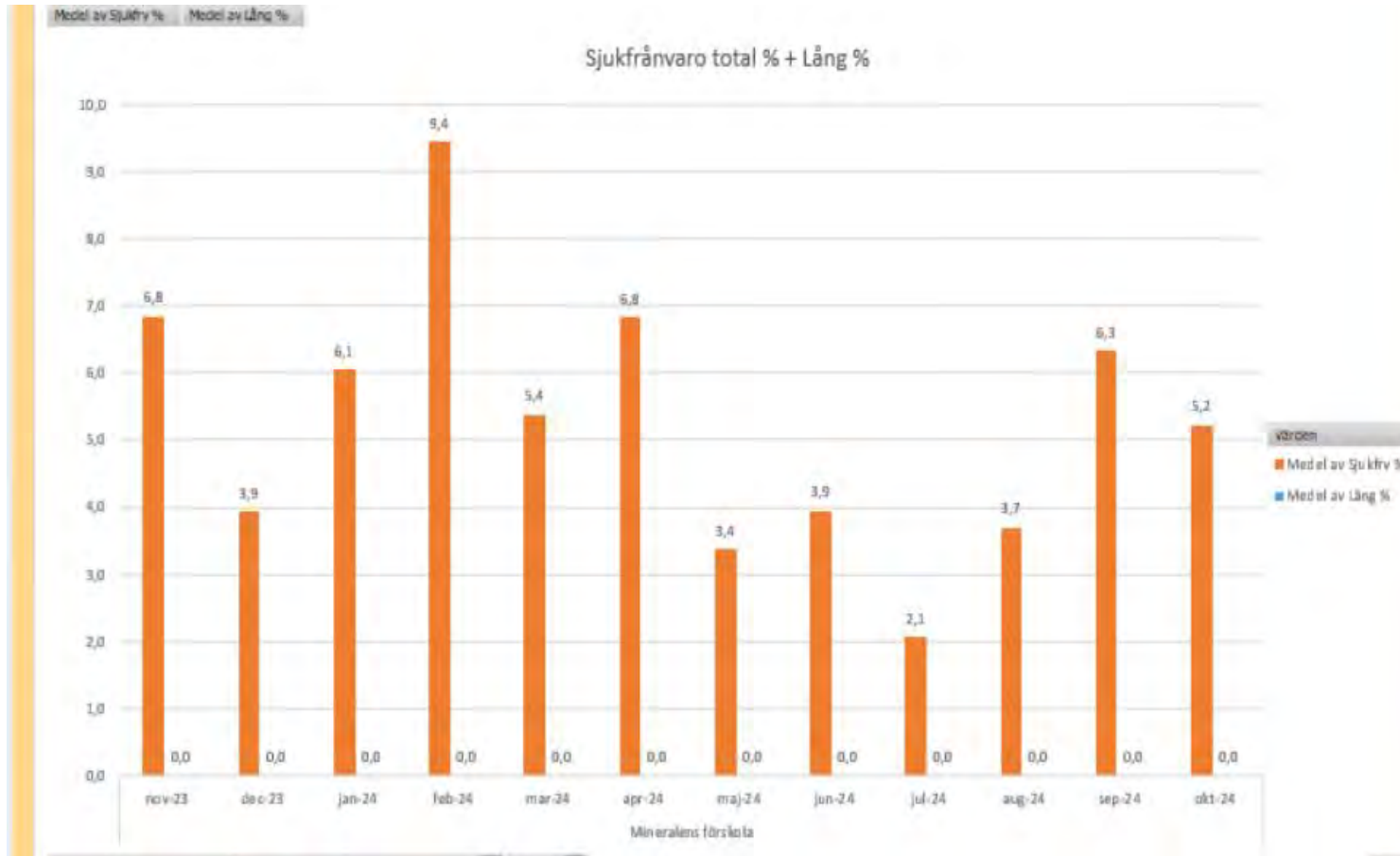
Medelvärde sjuk total:

**7,9 %**

Medelvärde sjuk lång:

**2,5 %**

# Mineralen fsk



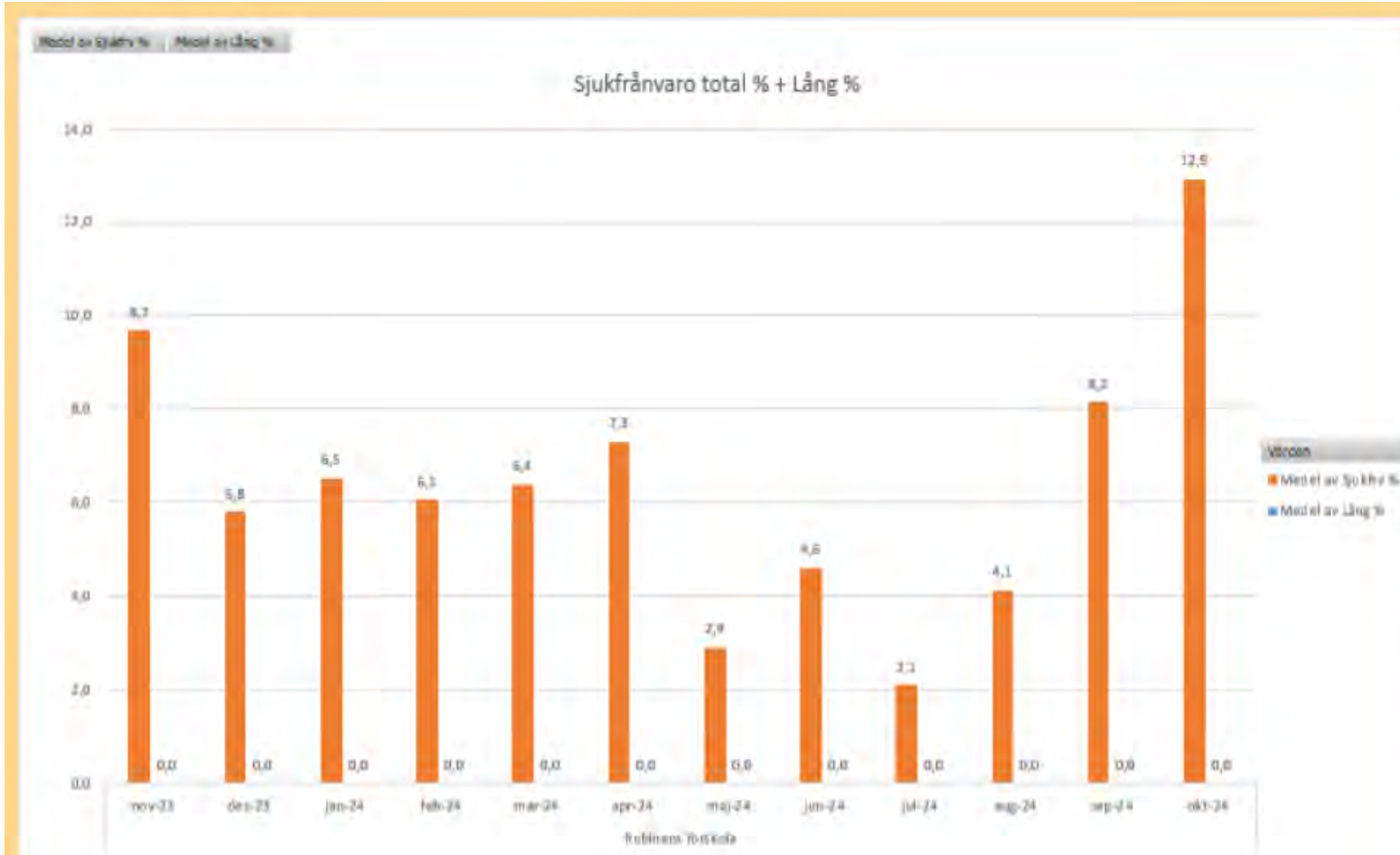
Medelvärde sjuk total:

**5,3 %**

Medelvärde sjuk lång:

**0,0 %**

# Rubinsens fsk



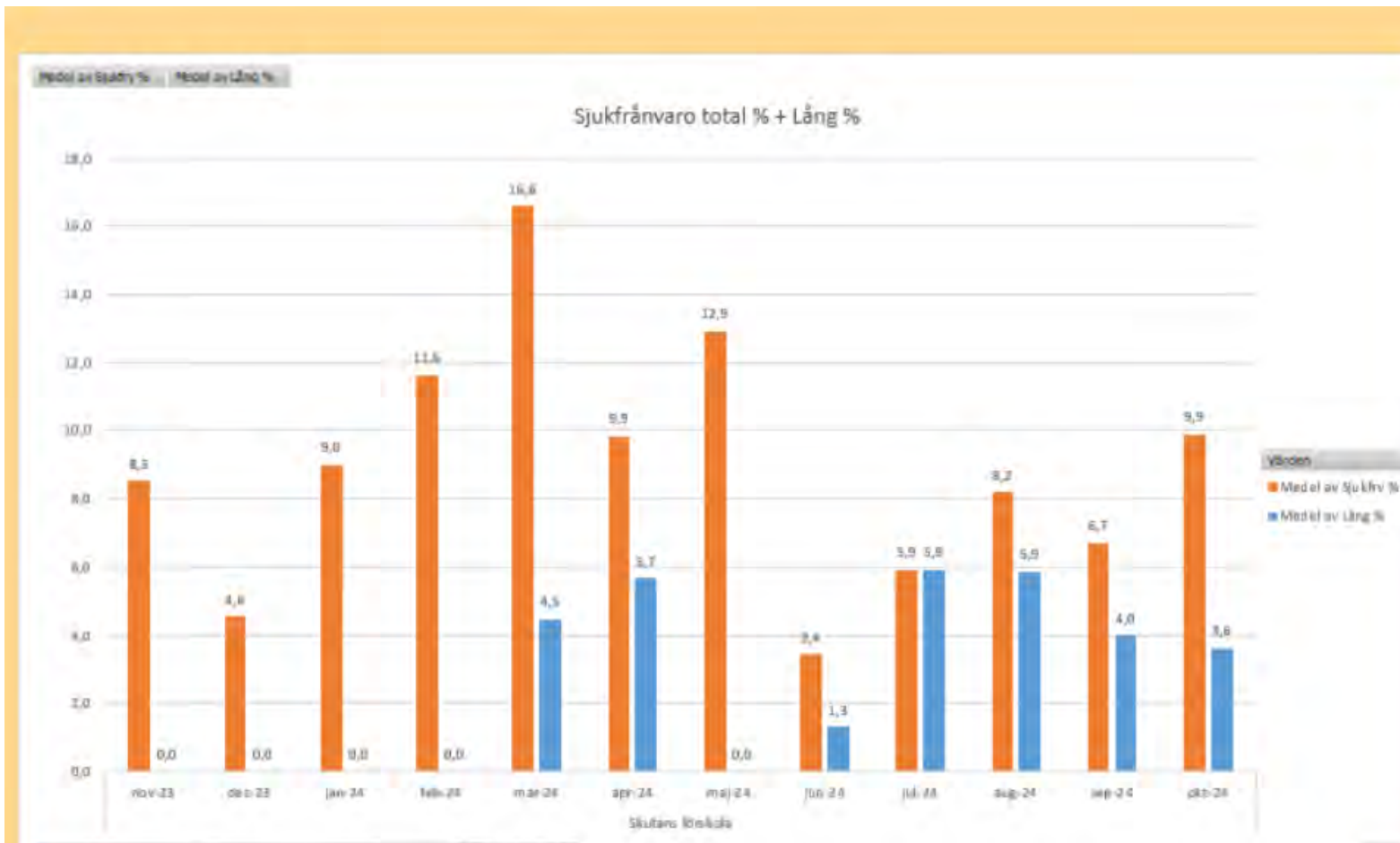
Medelvärde sjuk total:

**6,4 %**

Medelvärde sjuk lång:

**0,0 %**

# Skutan fsk



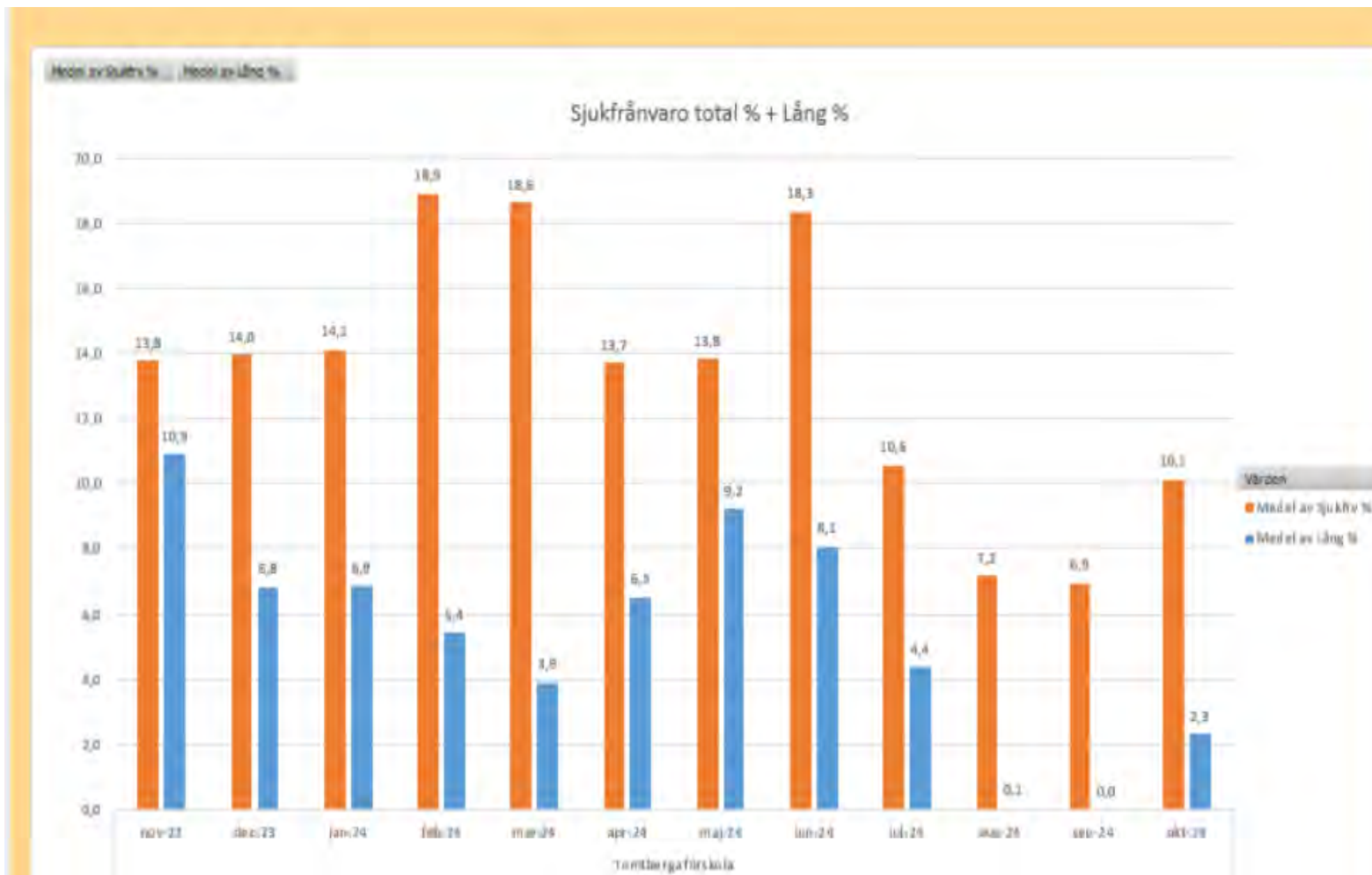
Medelvärde sjuk total:

**8,9 %**

Medelvärde sjuk lång:

**2,6 %**

# Tomtberga fsk



Medelvärde sjuk total:

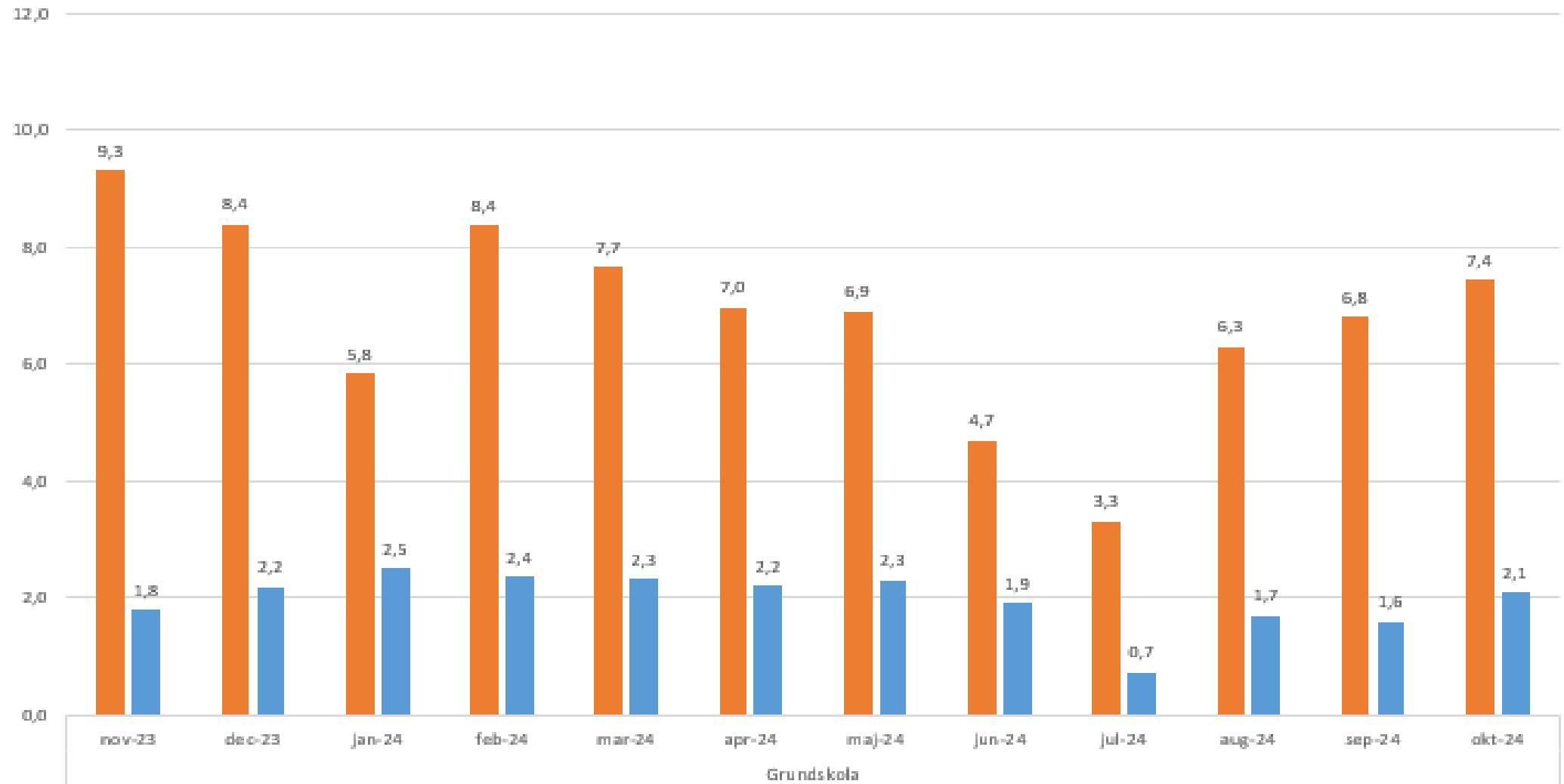
**13,3 %**

Medelvärde sjuk lång:

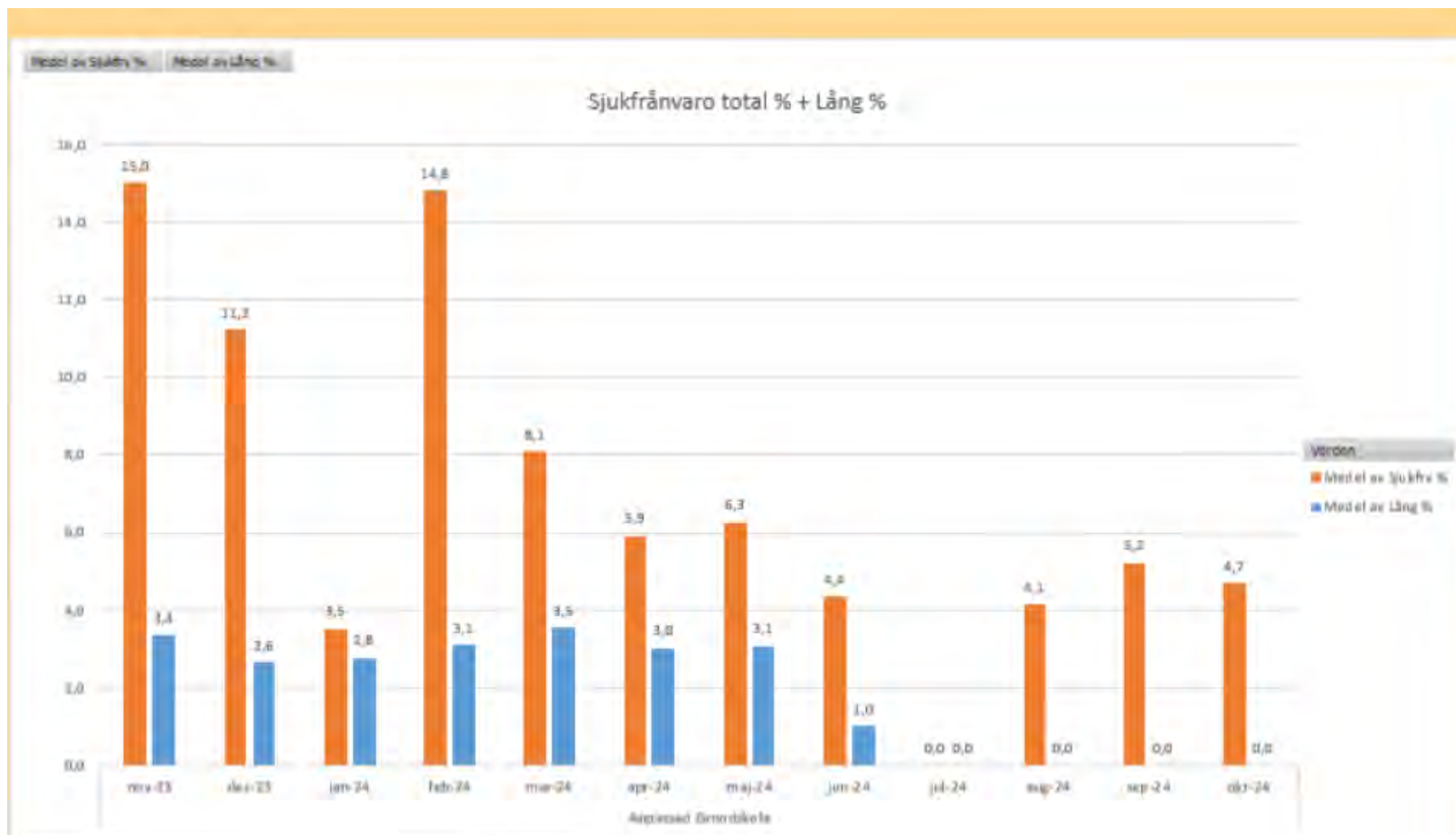
**5,4 %**

# Grundskola

Total sjukfrånvaro genomsnitt 6,8%  
Långtidssjukfrånvaro genomsnitt 2,0%



# Anpassad grsk



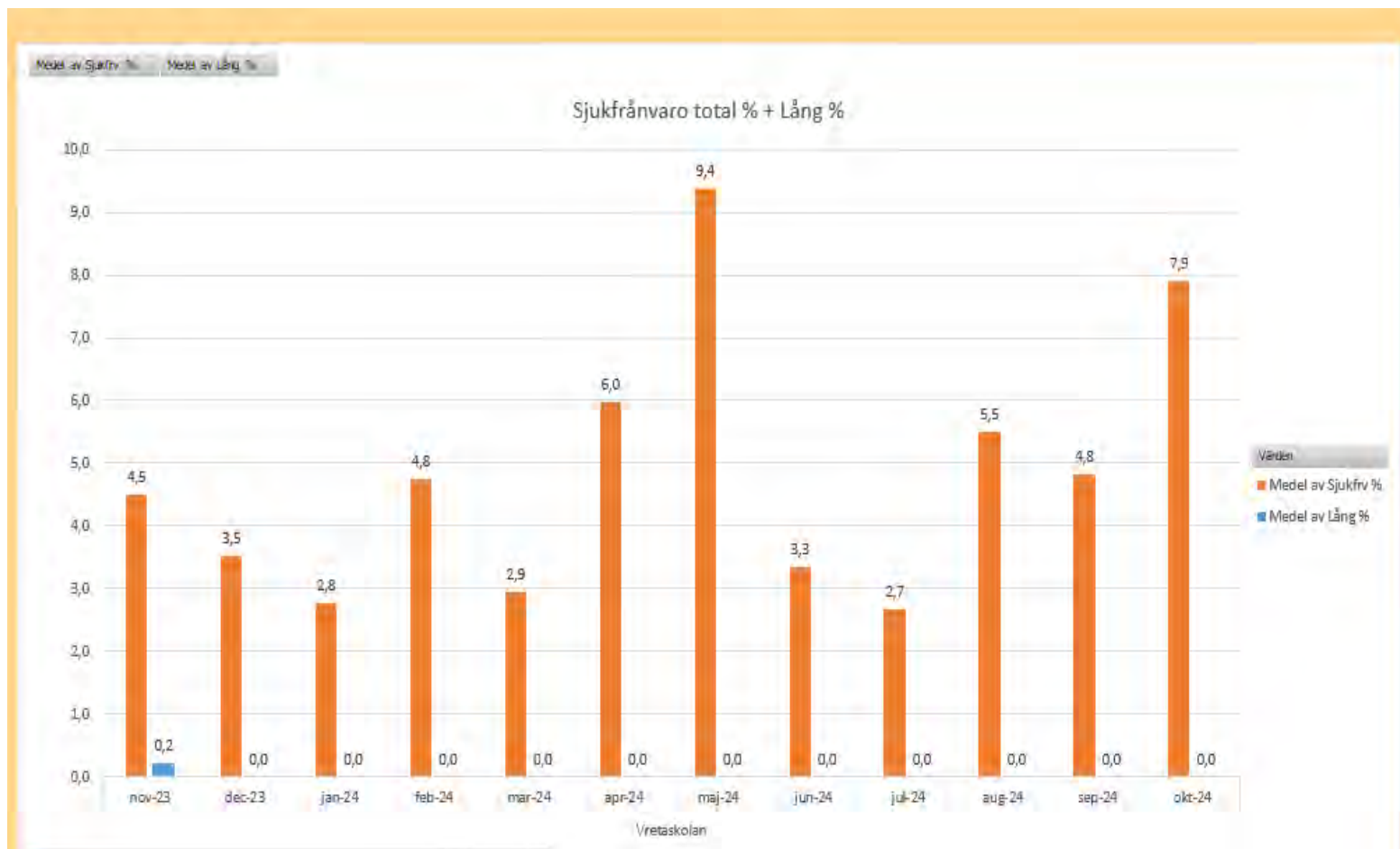
Medelvärde sjuk total:

**6,9 %**

Medelvärde sjuk lång:

**1,9 %**

# Vretaskolan



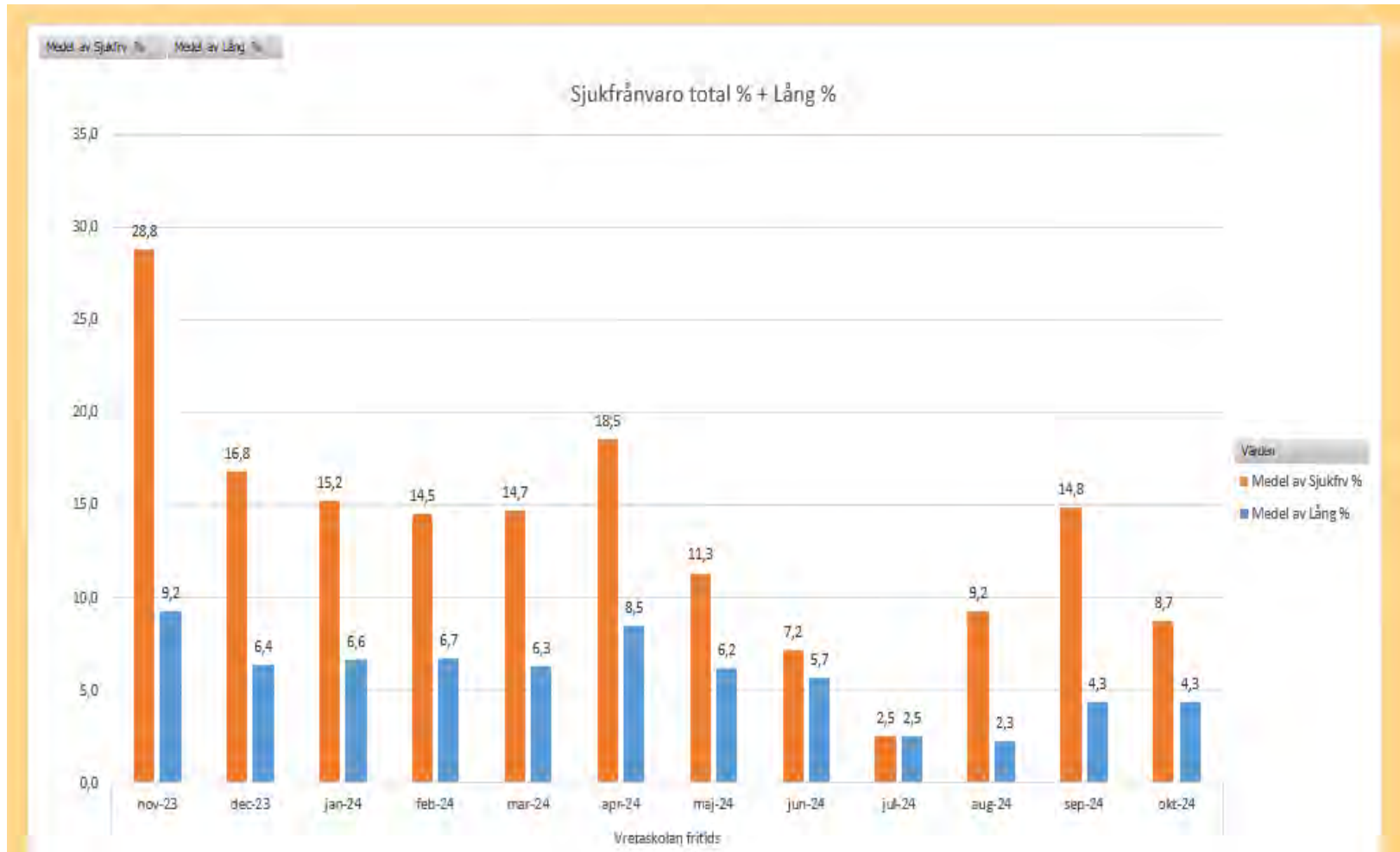
Medelvärde sjuk total:

**4,8 %**

Medelvärde sjuk lång:

**0,0 %**

# Vretaskolans fritids



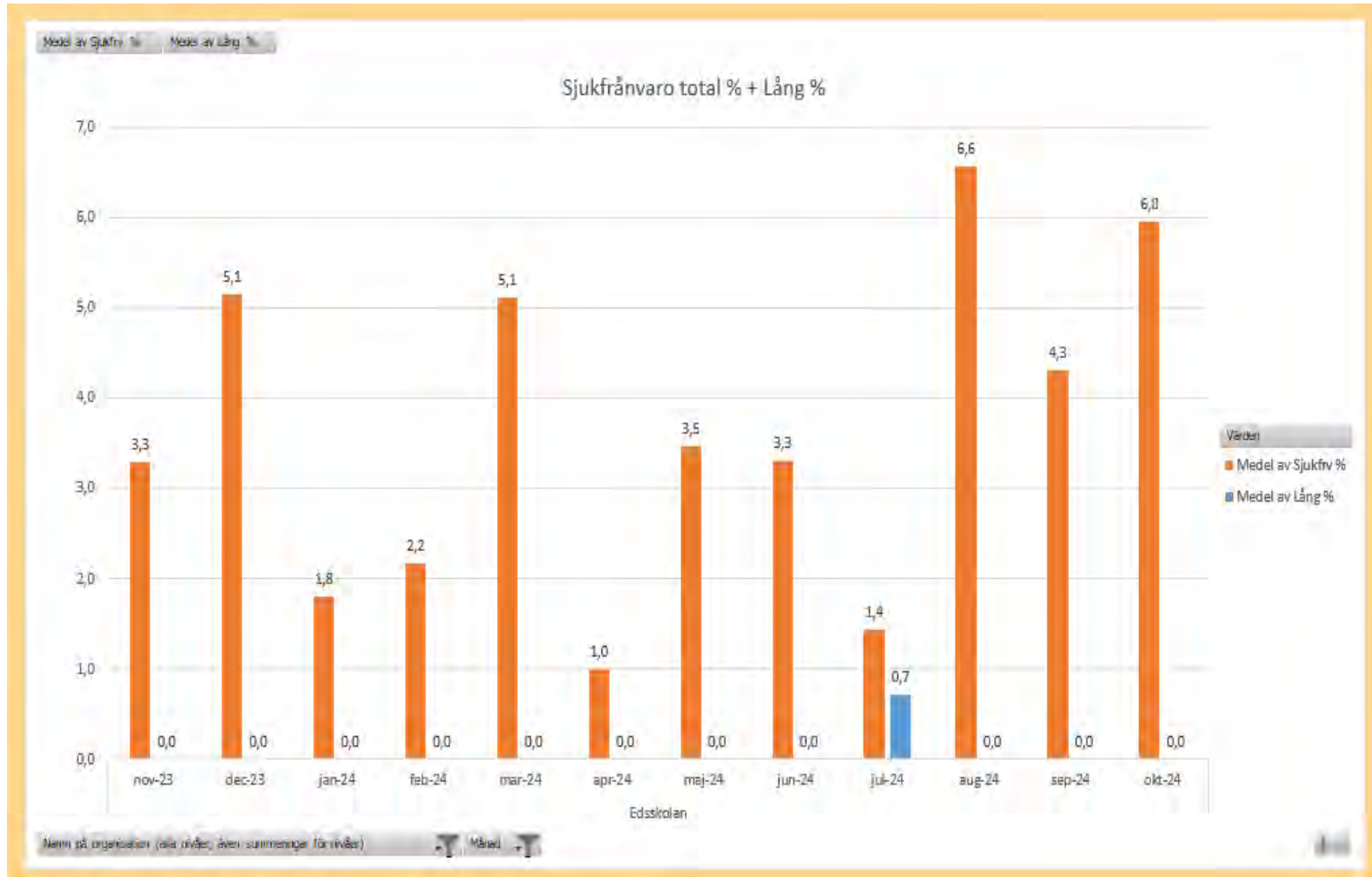
Medelvärde sjuk total:

**13,5 %**

Medelvärde sjuk lång:

**5,7 %**

# Edsskolan



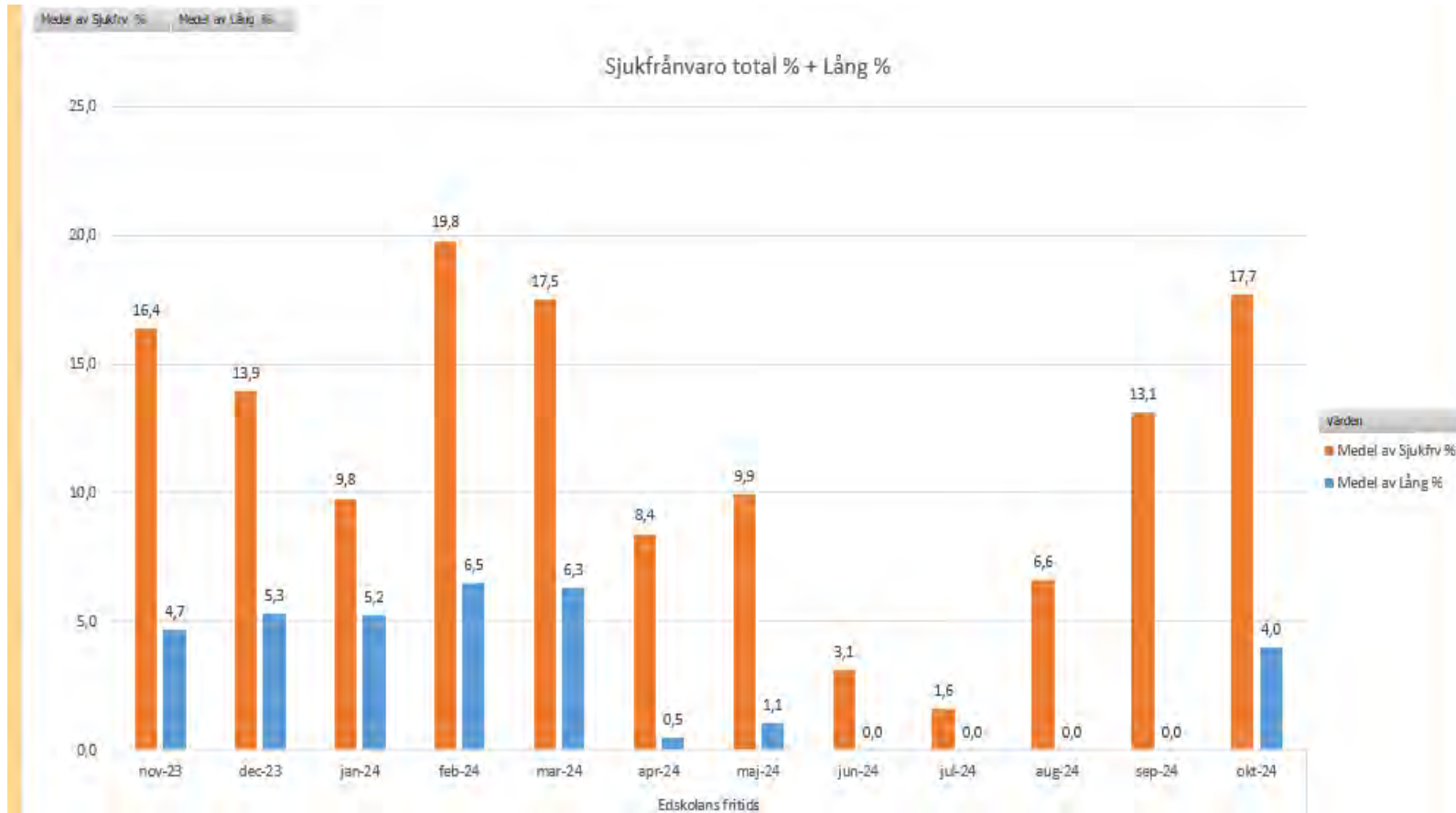
Medelvärde sjuk total:

**3,6 %**

Medelvärde sjuk lång:

**0,1 %**

# Edsskolans fritids



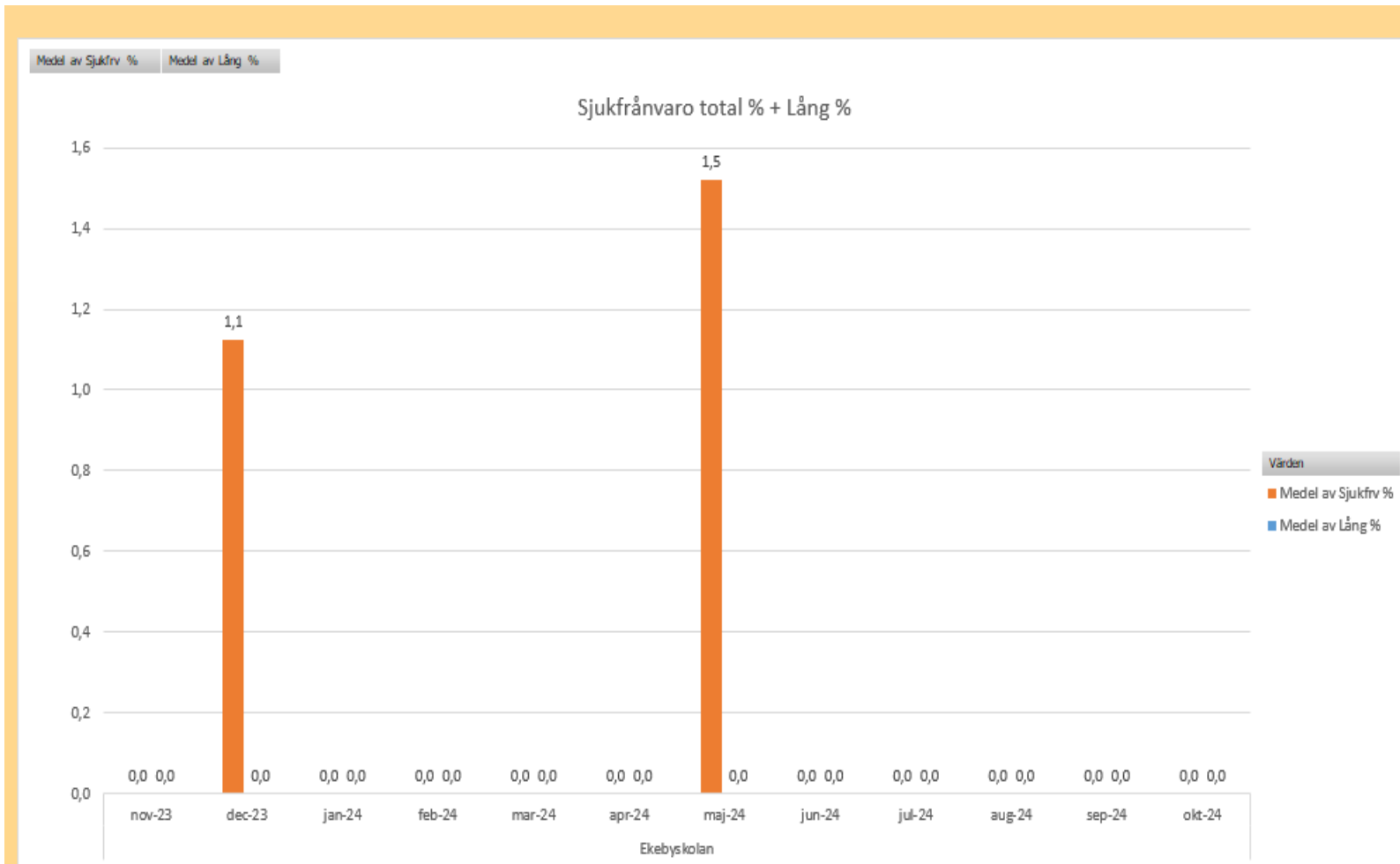
Medelvärde sjuk total:

**11,5 %**

Medelvärde sjuk lång:

**2,8 %**

# Ekebyskolan



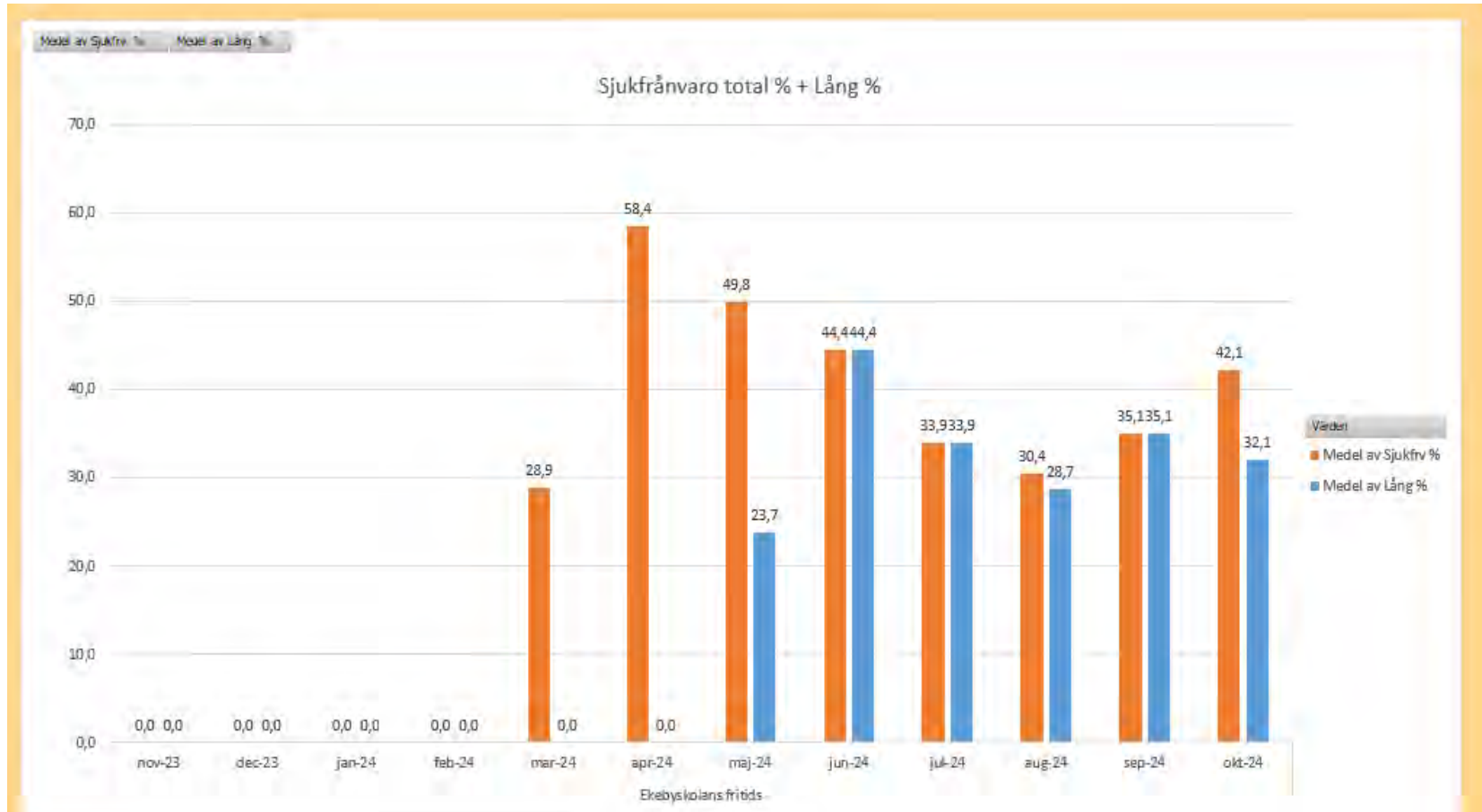
Medelvärde sjuk total:

**0,2 %**

Medelvärde sjuk lång:

**0,0 %**

# Ekebyskolans fritids



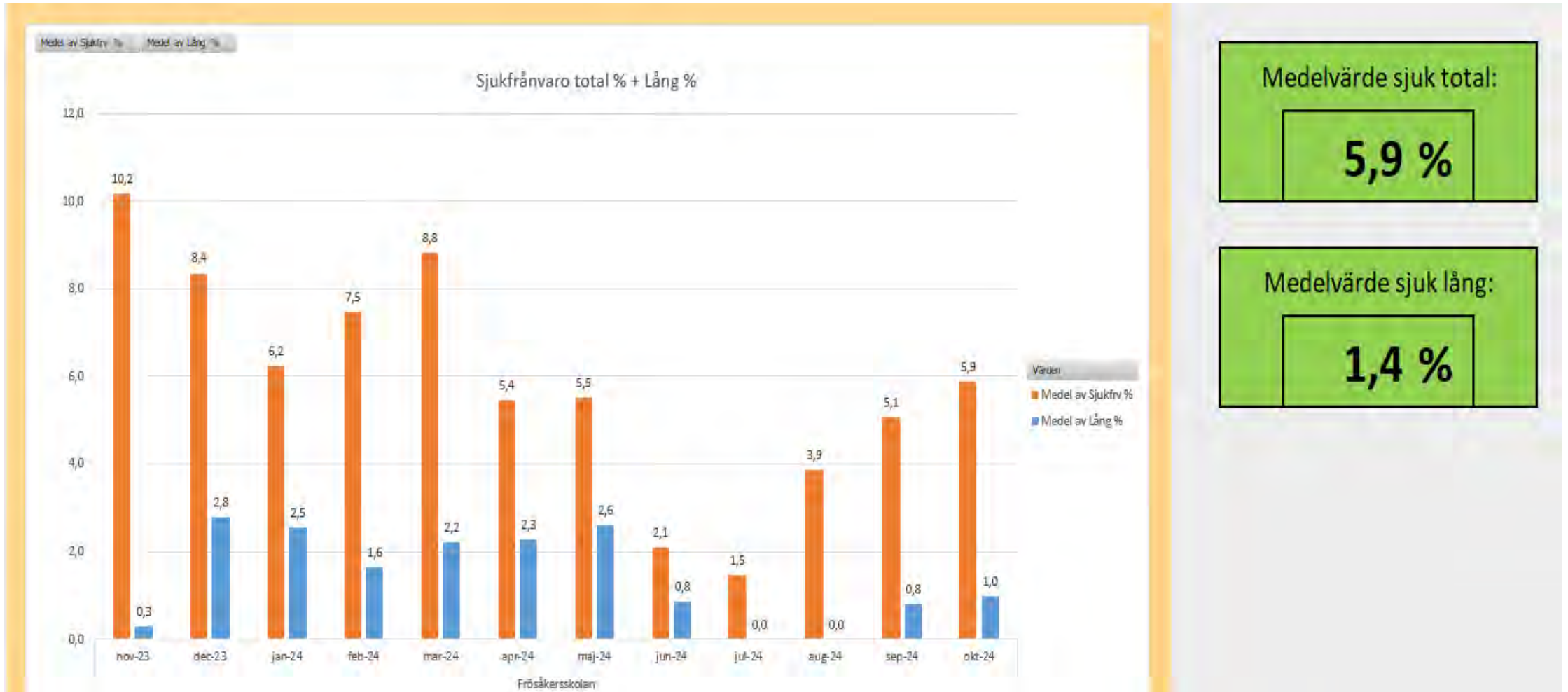
Medelvärde sjuk total:

**26,9 %**

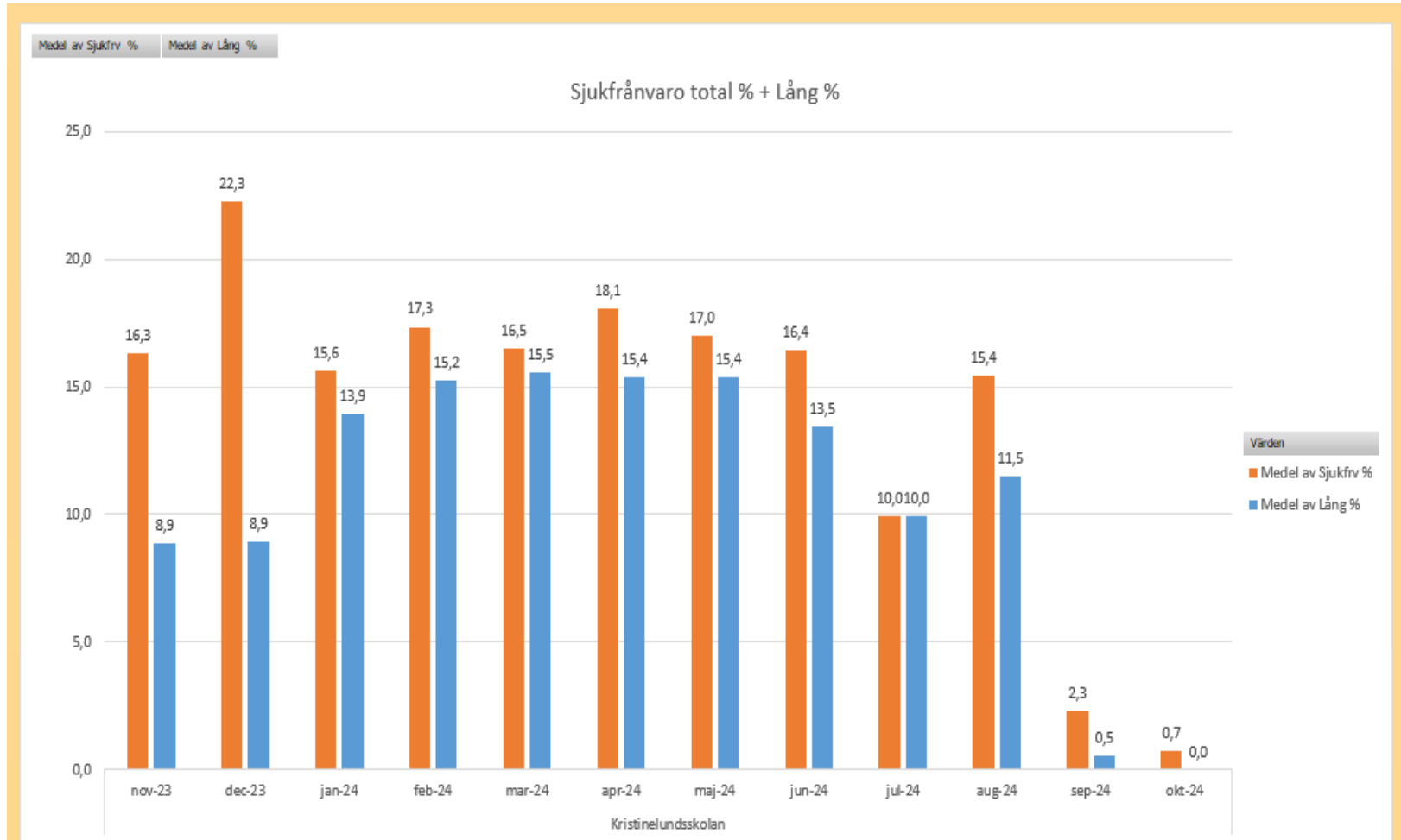
Medelvärde sjuk lång:

**16,5 %**

# Frösåkersskolan



# Kristinelundsskolan



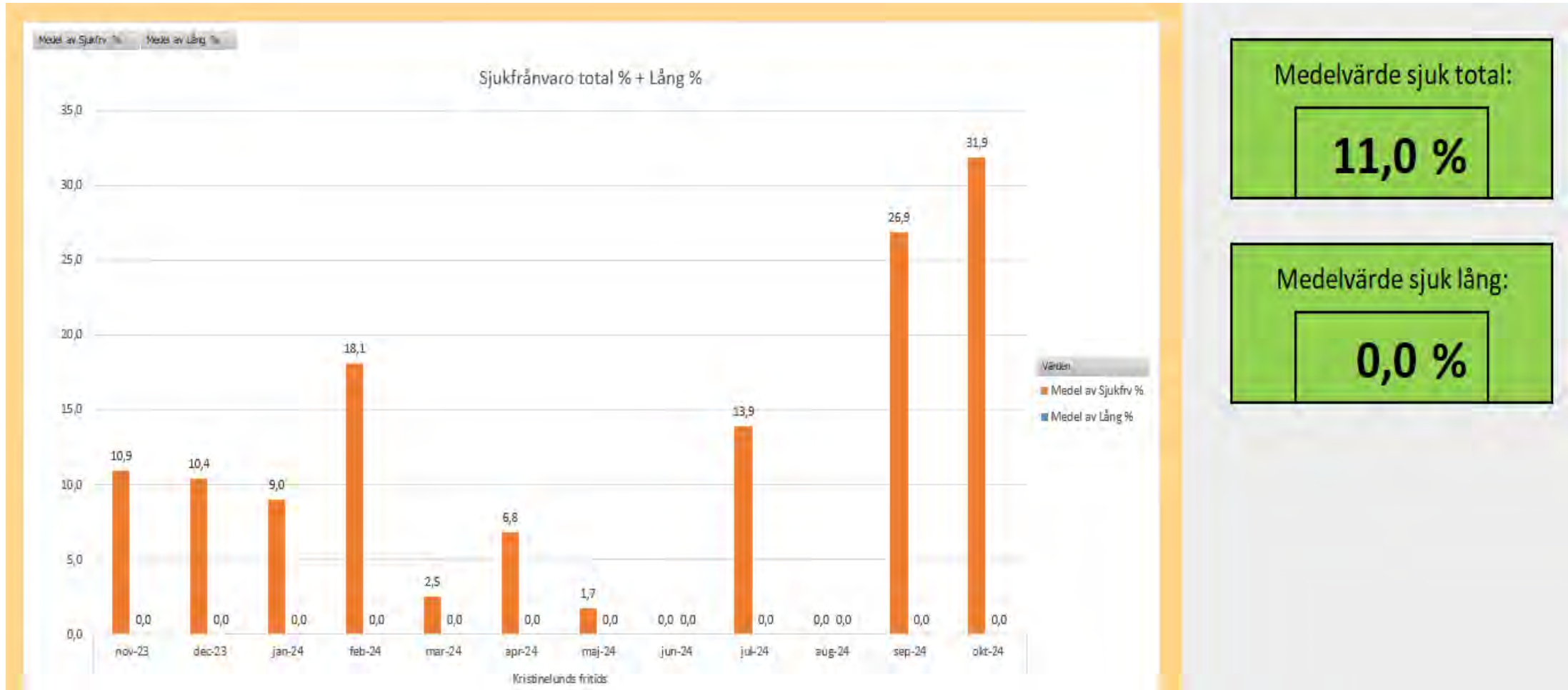
Medelvärde sjuk total:

**14,0 %**

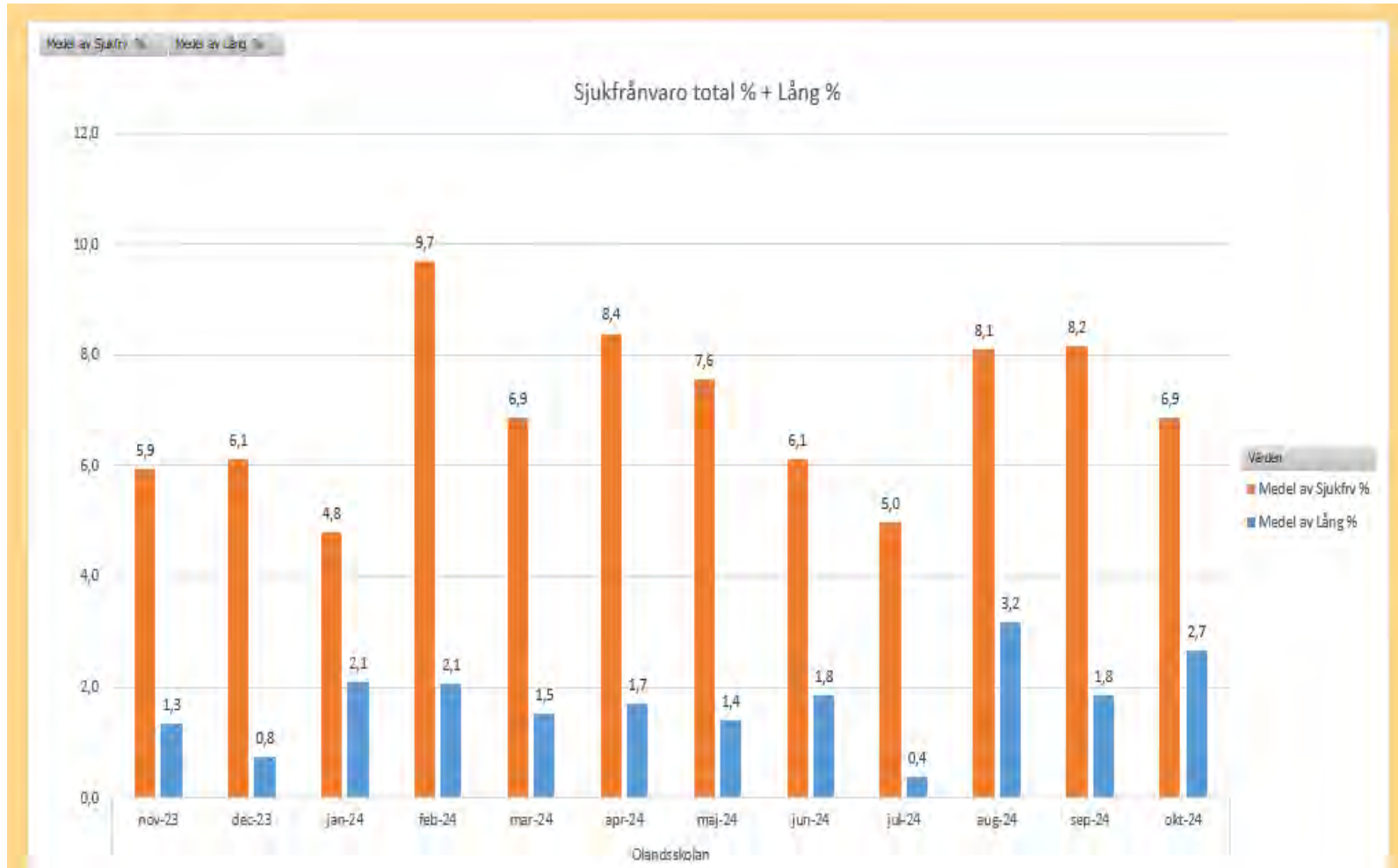
Medelvärde sjuk lång:

**10,7 %**

# Kristinelundsskolans fritids



# Olandskolan



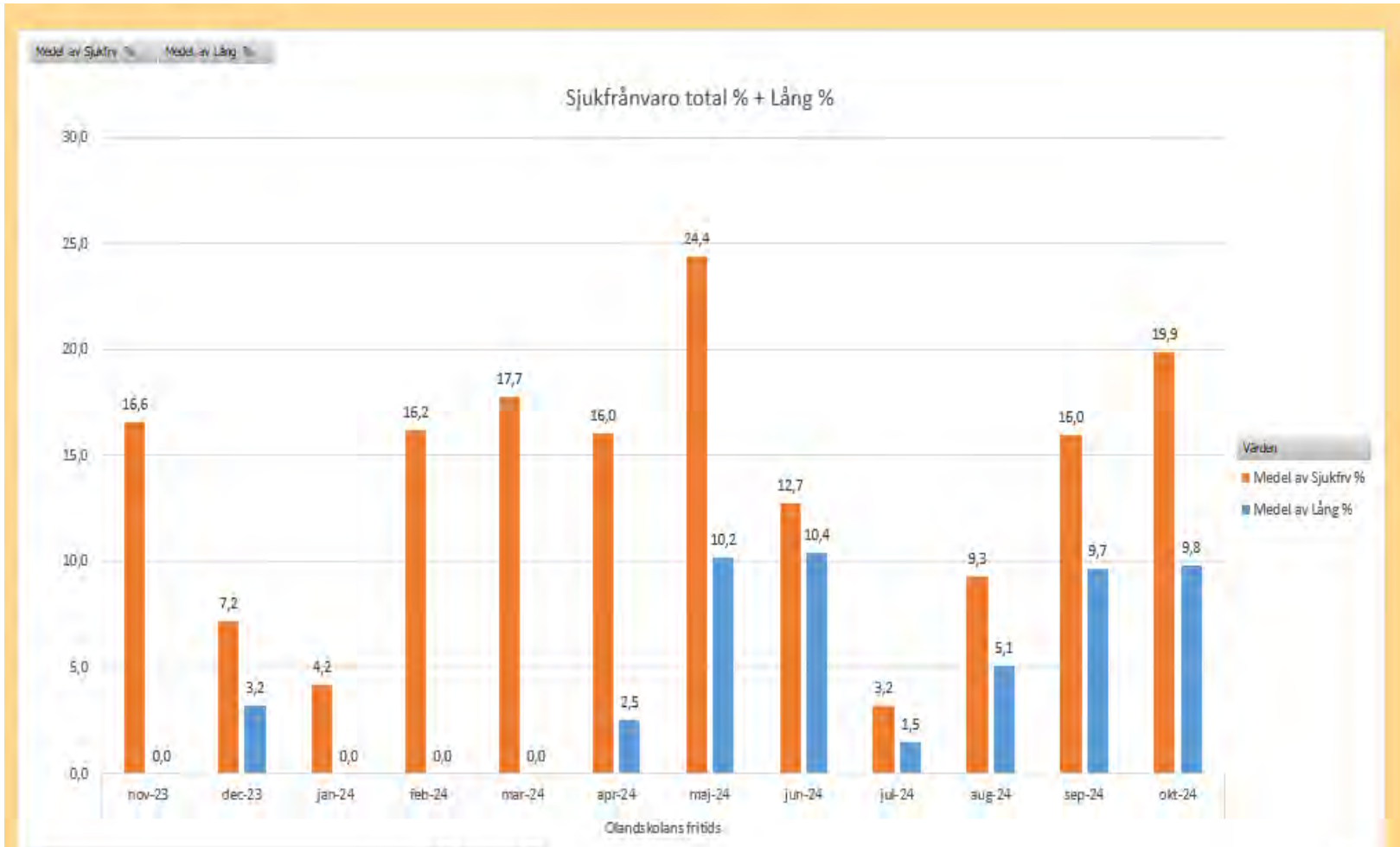
Medelvärde sjuk total:

**7,0 %**

Medelvärde sjuk lång:

**1,7 %**

# Olandskolans fritids



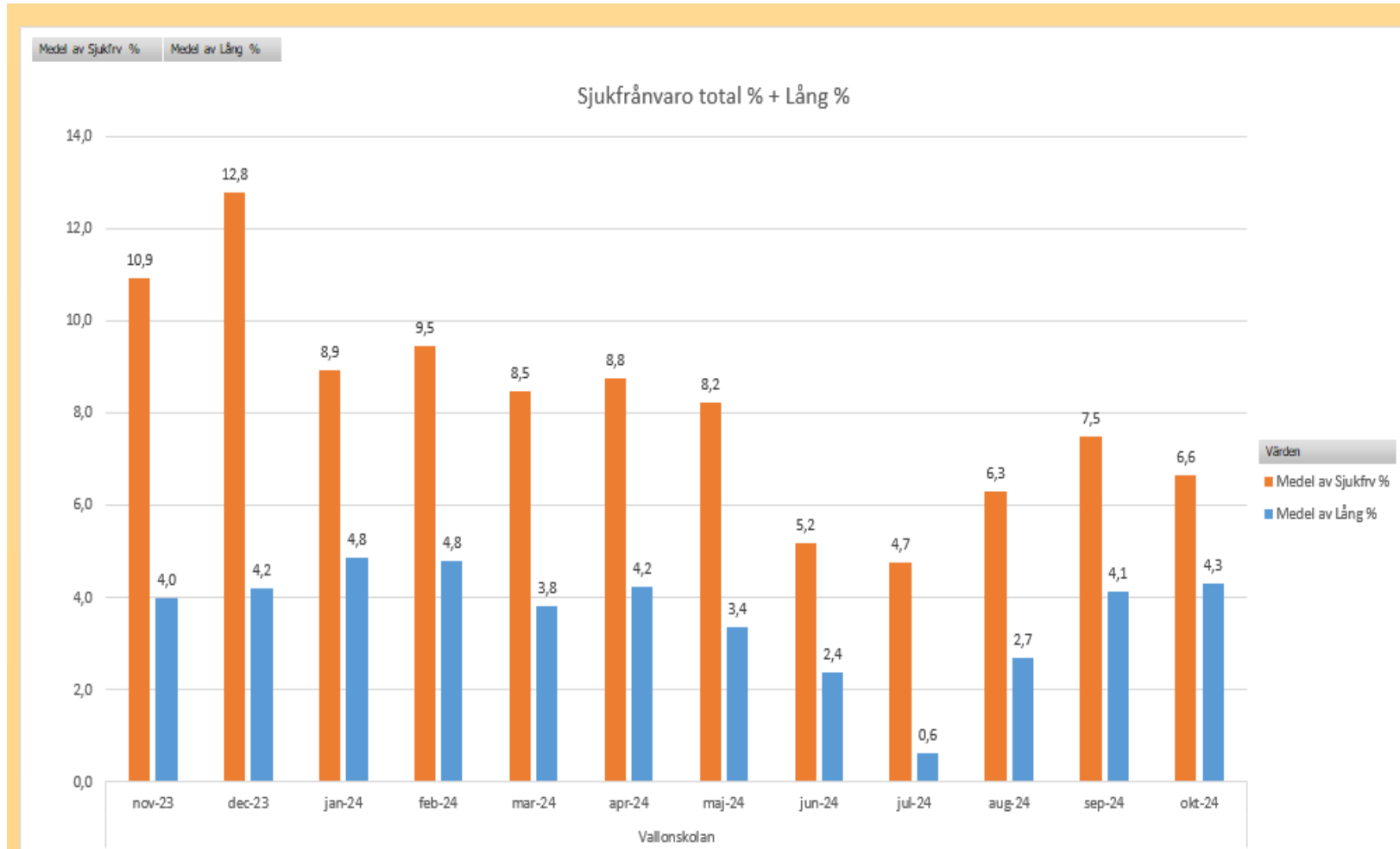
Medelvärde sjuk total:

**13,6 %**

Medelvärde sjuk lång:

**4,4 %**

# Vallonskolan



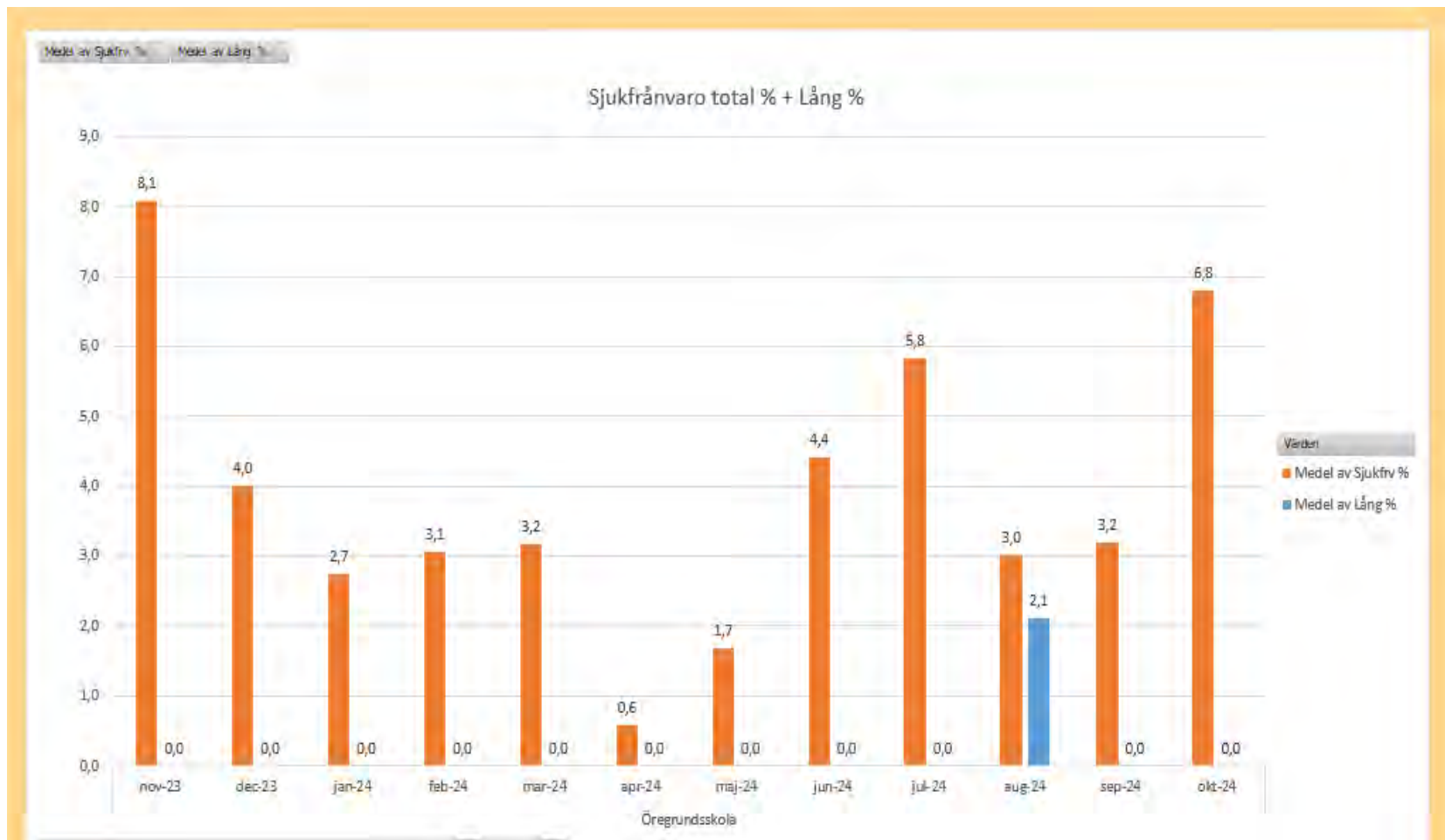
Medelvärde sjuk total:

**8,2 %**

Medelvärde sjuk lång:

**3,6 %**

# Öregrundsskola



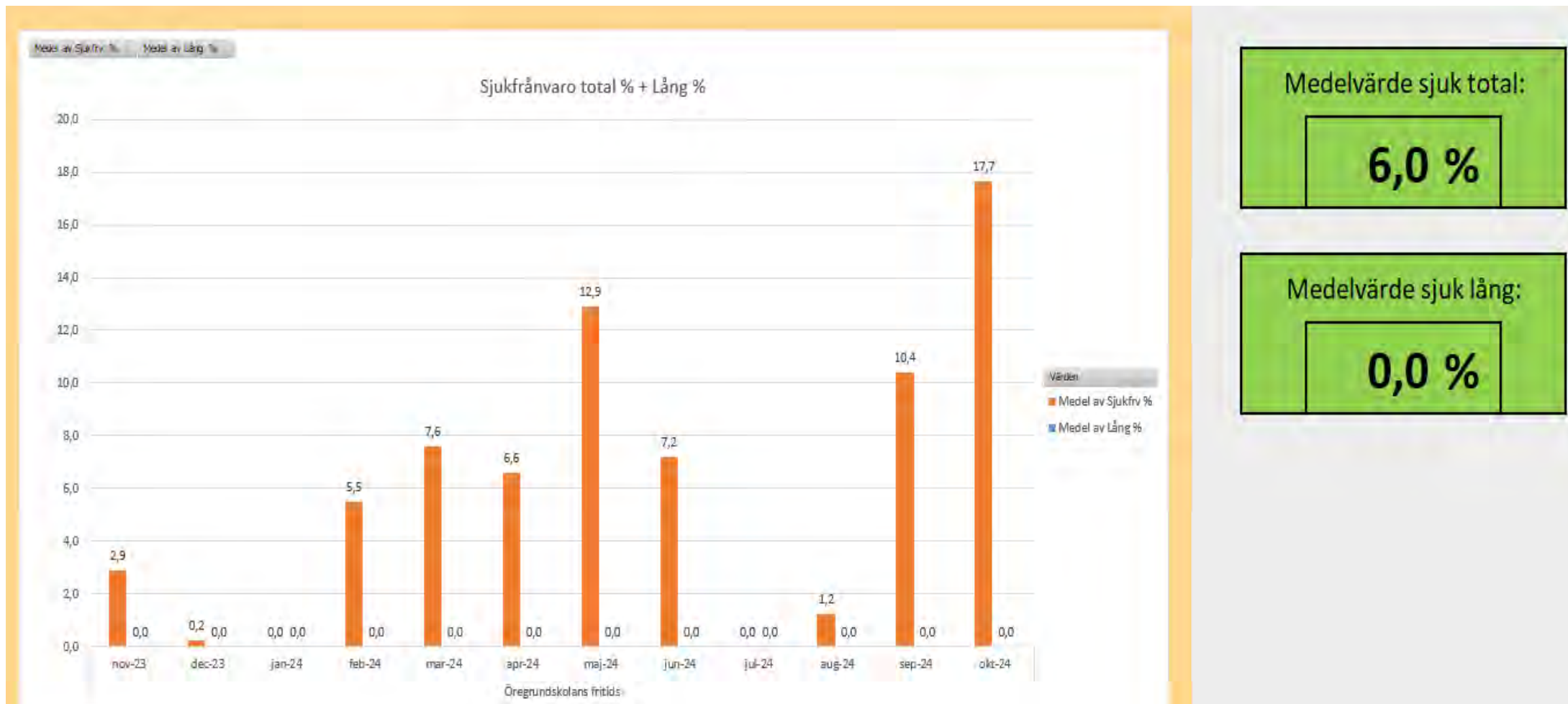
Medelvärde sjuk total:

**3,9 %**

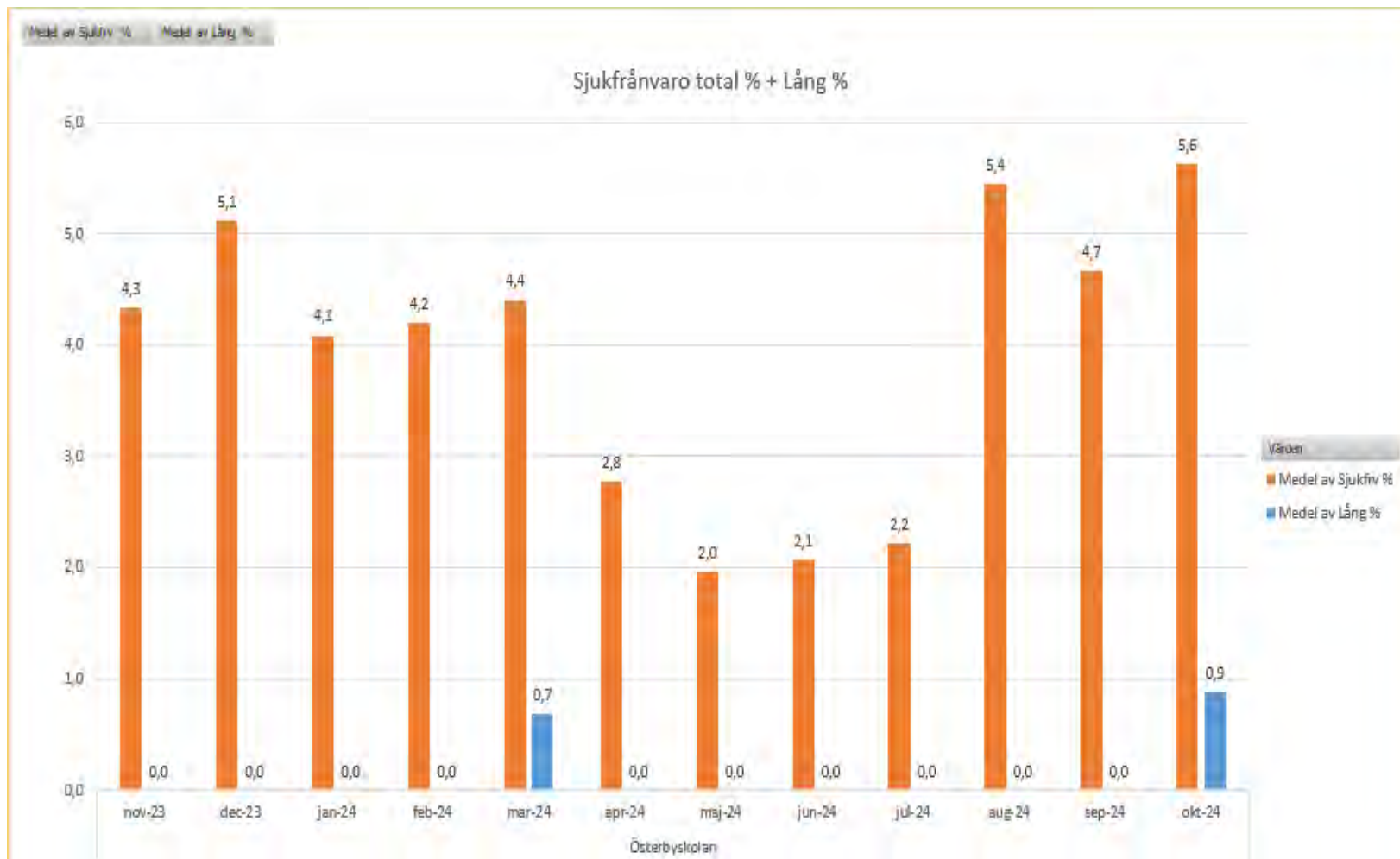
Medelvärde sjuk lång:

**0,2 %**

# Öregrundsskolans fritids



# Österbyskolan



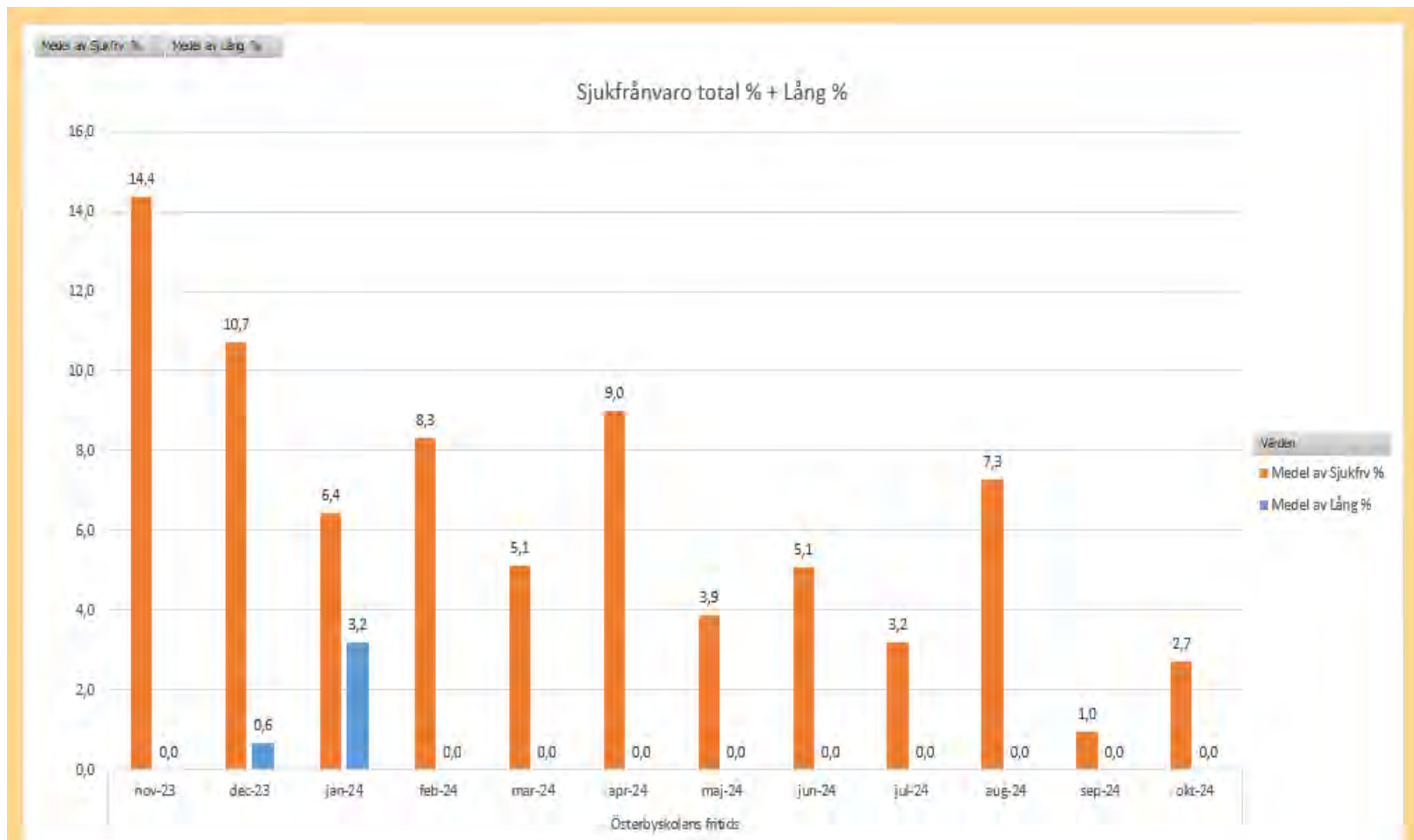
Medelvärde sjuk total:

**3,9 %**

Medelvärde sjuk lång:

**0,1 %**

# Österbyskolans fritids



Medelvärde sjuk total:

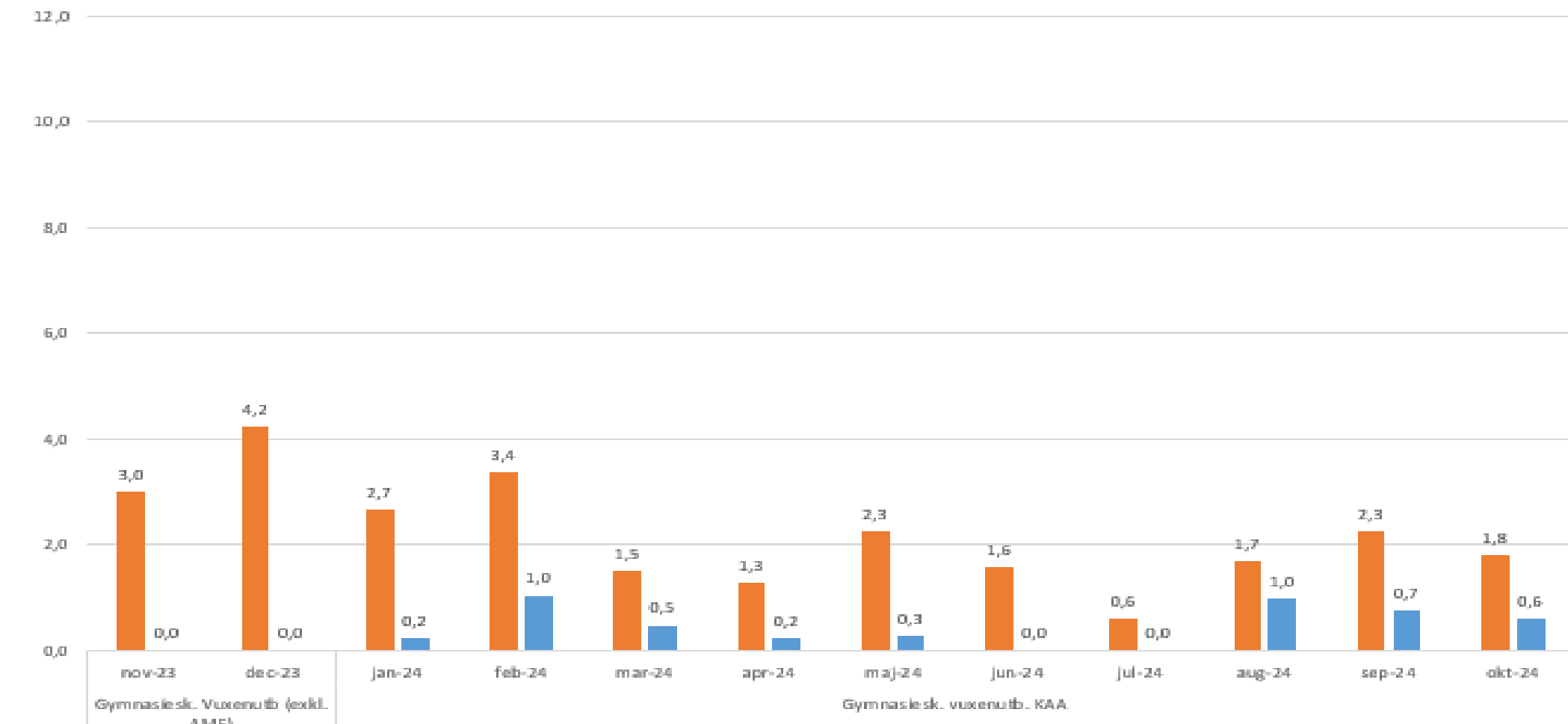
**6,4 %**

Medelvärde sjuk lång:

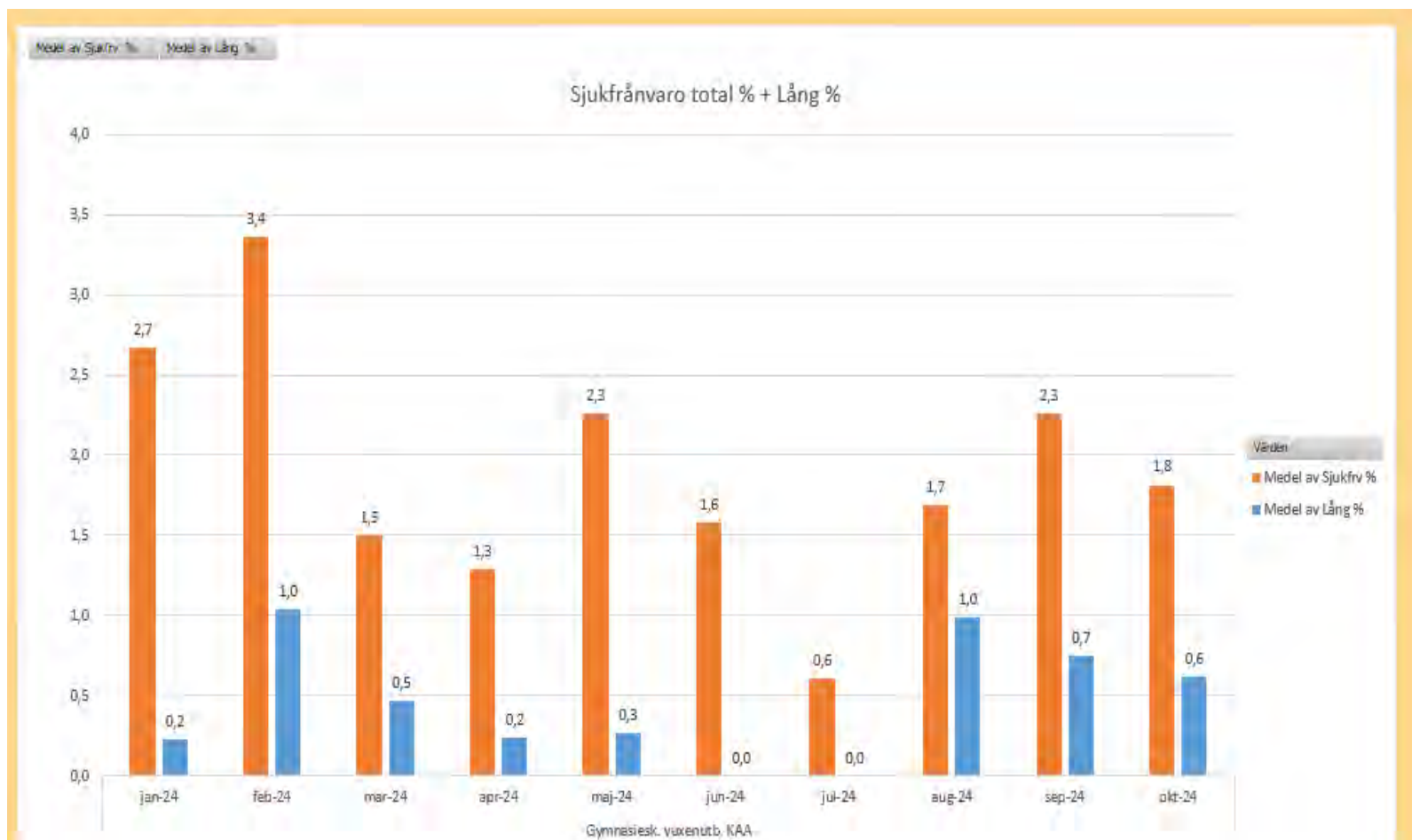
**0,3 %**

# Gymnasiet, Vux & KAA

Total sjukfrånvaro medelvärde 2,4%  
Långtidssjukfrånvaro medelvärde 0,3%



# Gymnasiet, vuxenutb, KAA



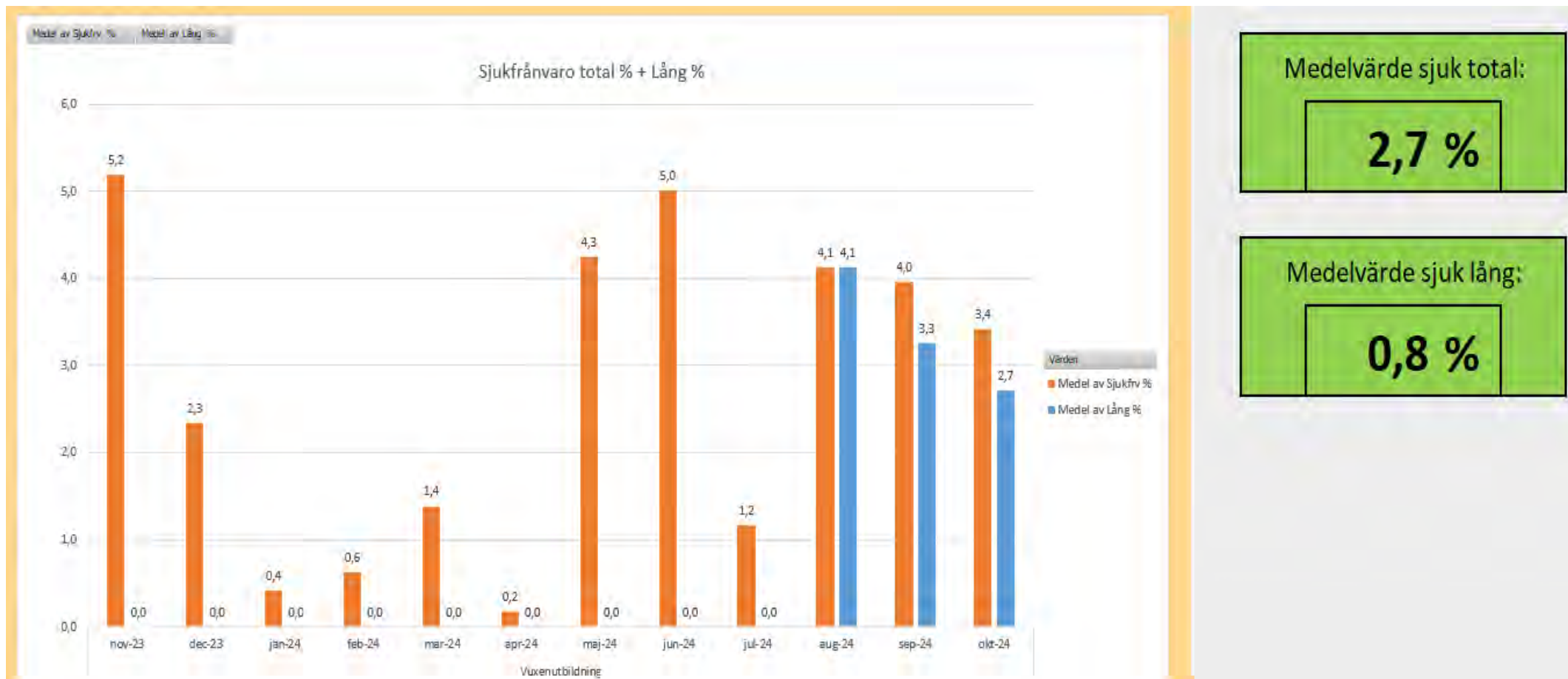
Medelvärde sjuk total:

**1,9 %**

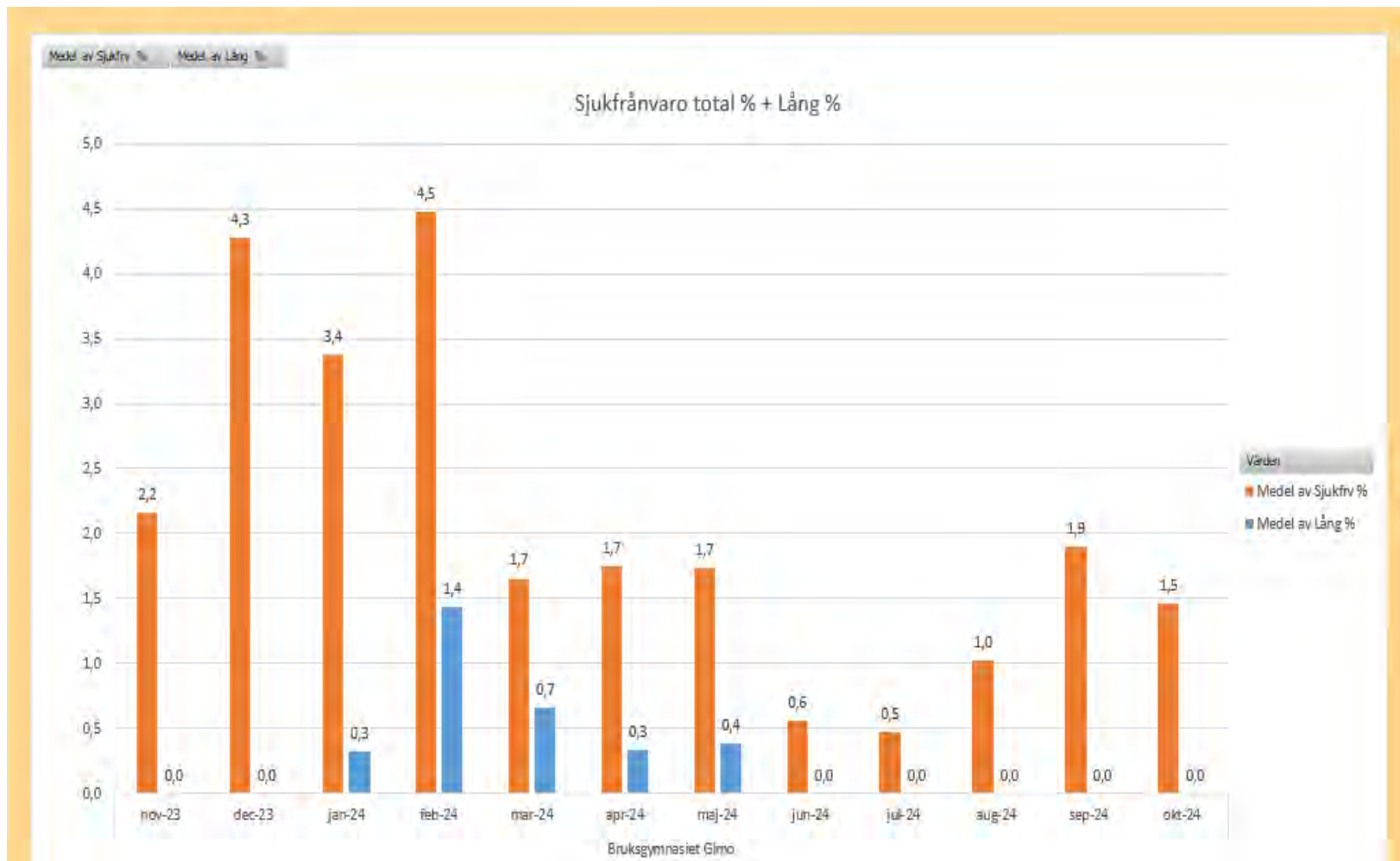
Medelvärde sjuk lång:

**0,5 %**

# Vuxenutb



# Bruksgymnasiet Gimo



Medelvärde sjuk total:

**2,1 %**

Medelvärde sjuk lång:

**0,3 %**

## Tidplan revidering lönekriterier 2025

- **Januari**

Uppstart upp genom att ha kontakt med HR om vad som vi ska tänka på när vi reviderar och skapar nya lönekriterier.

Vi gör en tidsplan för hela processen.

Omvärldsspana hur andra kommuners lönekriterier ser ut.

Skriva ihop ett förslag på syfte och tanke med de nya kriterierna.

Planera in möten för arbetsgruppen under våren och hösten.

- **Februari**

Ann-Christine ger information på kontorssamverkan och MBL §19 förhandlar 10 feb.

- **Mars-April**

En arbetsgrupp tar fram förslag på lönekriterier.

Presenterar förslag för rektorer i förskolan och de fackliga organisationerna som kan komma med synpunkter.

- **Maj**

Remiss alla berörda - Förslag på kriterier skickas med APT kallelsen på alla förskolor. Dialog i smågrupper på APT i maj.

- **Juni**

Revidering utifrån remissvar.

- **Augusti**

- Lönekriterier planeras besluts samverkas 2025 – 08 - 25

Arbetet startar upp med de nya kriterierna.

Barn- och utbildningskontoret

## Utredning gällande trygghetsåtgärder i Östhammars kommuns grundskolor

### **Bakgrund**

Barn- och utbildningsnämnden beslutade den 7 november 2024 att ge förvaltningen i uppdrag att ta fram ett förslag till en trygghetsåtgärdsplan i Östhammars kommuns grundskolor. Nämndens beslut är också kopplat till kommunfullmäktiges uppdrag till barn- och utbildningsnämnden om att minska hot och våld i skolan, där stärkt ledarskap i klassrummet ses som en del i att stärka tryggheten. Vidare planeras inga extra finansiella medel tillföras till barn- och utbildningskontorets budget, utan förslaget kring trygghetsåtgärdsplaneringen ska kunna genomföras inom befintlig budget.

### **Skollagen om trygghet i grundskolan**

Alla elever ska tillförsäkras en skolmiljö där utbildningen präglas av trygghet. Huvudmannen har också ett ansvar att säkerställa att skolan bedriver ett förebyggande arbete för att skapa trygghet och studiero. Vidare ska varje skola ha ordningsregler som rektor beslutar om. Ordningsreglerna ska utarbetas, följas upp och vid behov omarbetas under medverkan av eleverna. (Skollagen 5 kapitlet 2-5§§, samt proposition 2021/22:160 Skolans arbete med trygghet och studiero)

I skollagen anges även att skolan har möjlighet att vidta disciplinära åtgärder i syfte att tillförsäkra eleverna på skolan trygghet och studiero. Disciplinära åtgärder är åtgärder som under vissa förutsättningar får användas om en elev stör ordningen, uppträder olämpligt eller på annat sätt inverkar negativt på tryggheten och studieron. De disciplinära åtgärderna får däremot inte användas som bestraffning. (Skollagen 5 kapitlet 6§ samt proposition 2021/22:160 Skolans arbete med trygghet och studiero)

De disciplinära åtgärderna i skollagen är:

- utvisning ur undervisningslokalen
- kvarsittning
- skriftlig varning
- tillfällig omplacering
- tillfällig placering utanför den egna skolan
- avstängning
- omhändertagande av föremål

I syfte att säkerställa eleverna trygghet och studiero har personal inom skolan samt fritidshemmet, enligt skollagens bestämmelser, allmänna befogenheter att ingripa för att avvärja ordningsstörningar. Det innebär att all personal inom skola och fritidshem får vidta

Barn- och utbildningskontoret

omedelbara och tillfälliga åtgärder som är befogade för att tillförsäkra eleverna trygghet och studiero. Det innefattar även en befogenhet att ingripa fysiskt för att avvärja våld, kränkningar eller andra ordningsstörningar. Omedelbara och tillfälliga åtgärder kan enligt förarbetena exempelvis handla om att ingripa vid bråk eller kränkningar under raster. Det kan också vara att vid undervisningen tillrättavisa eller placera om elever. Åtgärden som en personal genomför inom ramen för sina allmänna befogenheter måste dock stå i rimlig proportion till sitt syfte och övriga omständigheter. Om en åtgärd är proportionerlig, och därmed tillåten, måste alltid bedömas med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Utgångspunkten är att ingripanden i första hand ska ske genom exempelvis verbala tillrättavisningar eller på andra sätt som inte innebär ett fysiskt ingripande. I normalfallet är den första åtgärden därför en eller flera tillsägelser. (Skollagen 5 kapitlet 6§ samt proposition 2021/22:160 Skolans arbete med trygghet och studiero)

### **Kunskapssammanställning**

Denna kunskapssammanställning har avgränsats till att främst innefatta de samlade kunskapsöversikter som Skolinspektionen och Skolverket tagit fram. Avgränsningen är gjord dels utifrån att omfattningen av material är stor och tidskrävande att gå igenom, men dels även med utgångspunkt att Skolverket och Skolinspektionen med sina kunskapsöversikter samlar forskning och kunskap på bred front samt att det är kvalitetssäkrat genom myndigheten.

#### *Skolverkets kunskapsöversikt: Skapa trygghet för lärande*

Skolverket har i samarbete med forskare ifrån Linköpings- och Örebro universitet sammanställt en kunskapsöversikt om vad forskningen pekar på är framgångsrikt för att en skola ska präglas av trygghet och studiero (Skolverket 2022: [Skapa trygghet för lärande](#)).

I kunskapsöversikten lyfts ett effektivt främjande och förebyggande arbete som en viktig förutsättning, där det även finns en ”hela skolan” ansats, som innebär att hela skolan arbetar på ett gemensamt sätt för att skapa ett positivt skolklimat och motverka kränkningar. En del i detta innefattar att skolan utvecklar en gemensam policy, där all skolpersonal är involverad tillsammans med att eleverna (med fördel även vårdnadshavare) görs delaktiga. Här framhävs även att insatserna som genomförs bland annat behöver inriktas mot nedanstående aspekter som ses som viktiga grundbultar:

- **Utveckla positiva lärar-elevrelationer samt elev-elevrelationer.** Det främjar elevers studieengagemang, skolprestationer samt välmående och ett positivt klassklimat samt förebygger beteendeproblem och kränkningar. I kunskapsöversikten framkommer att lärare som återkommande bemöter elever på ett fientligt, hårt och kränkande sätt tenderar att ha elever som känner ett lägre förtroende för dem och oftare är utsatta för kränkningar av andra elever i skolan, inklusive att vara både utsatt för mobbning själv och utsätta andra för mobbning. Att bygga positiva, varma och stöttande lärar-elevrelationer är särskilt viktigt för elever som utmanar skolan genom att återkommande bryta mot regler och uppträda störande, trotsigt, utagerande och kränkande.

Barn- och utbildningskontoret

- **Hög vuxennärvaro bland elever under raster.** Det främjar trygghet och förebygger kränkningar. I kunskapsöversikten beskrivs att när det finns fler vuxna som rör sig bland eleverna under rasterna så är förekomsten av kränkningar lägre i skolan. Hög vuxennärvaro ger dessutom en ökad trygghetskänsla för den som blir utsatt.
- **Ledarskapet i klassrummet.** Lärares ledarskap är en grundbult för att skapa studiero i klassrummet och för att bedriva en effektiv undervisning. Men hur lärare utövar sitt ledarskap påverkar inte bara, enligt vad som framgår i forskningsöversikten, elevers skolprestationer utan även hur elever mår och hur de agerar gentemot varandra. Genom sitt dagliga ledarskap påverkar lärare elevers sociala utveckling liksom grupputvecklingen och det sociala klimatet i klassrummet och i klassen. I kunskapssammanställningen framkommer att de studier som hittills gjorts vittnar om att en (ej att förknippa med auktoritär) tycks vara både främjande och förebyggande. Sammantaget visar dessa studier att i ju högre grad lärare utövar en auktoritativ lärarstil i samspelet med eleverna, desto större är chanserna för att de har elever som uppskattar skolan, är mer studiemotiverade, har en större tilltro till sin kapacitet att klara av skolan, är mer ansvarstagande, har en större tilltro till lärare, presterar bättre i skolan. Auktoritativa lärare är varma, inkännande, omtänksamma, respektfulla och lyhörda i samspelet med eleverna samtidigt som de är tydliga vuxna som sätter gränser, bibehåller ordning och skapar en trygg studiero i klassrummet tillsammans med eleverna
- **Att upptäcka incidenter kring misstanke om kränkande beteende.** Om många kränkningar förblir okända för vuxna innebär det en problematik, då en förutsättning för att vuxna ska kunna agera är att de har kännedom om kränkningar. Den som blir utsatt för mobbning utan vuxnas kännedom får ensam hantera de känslor som följer av att ha blivit utsatt. Det upptäckande och kartläggande arbetet på skolor är därför en viktig grundsten i både det förebyggande och åtgärdande arbetet mot kränkningar.
- **Konfrontativa och icke konfrontativa insatser.** I kunskapsöversikten framkommer att straff eller sanktioner talar om att ett beteende är fel men gör inte mycket för att förändra elevernas sätt att tänka och känna. De inrymmer inga pedagogiska insatser som syftar till att förändra de kognitioner och emotioner som ligger bakom elevernas negativa beteenden. Inte heller hjälper straff eller sanktioner eleverna att utveckla omsorg gentemot andra och lära dem prosociala, alternativa handlingar. I rapporten framhävs istället att personal behöver vara tydliga med att fördöma kränkningen, utan att skuldbelägga. Samtidigt behöver skolpersonalen i sina samtal med elever som kränker också uppmärksamma dem på den utsattas situation och lidande, och försöka främja elevernas medkänsla för den som är utsatt. Utöver att vara tydliga med att kränkningen måste upphöra med detsamma så verkar det vara effektivt att också fråga de elever som har utsatt en annan elev efter förslag på hur situationen kan förbättras för den utsatta. För det andra är det viktigt att man organiserar täta och systematiska uppföljningsmöten med de inblandade.

I rapporten framträder vidare vikten av att se på kränkningar och otrygghet utifrån perspektivet av hur skolan (läraren, klassrumsmiljön osv) kan arbeta för att förebygga, dvs hur skolans miljö påverkar och hur skolan kan arbeta för att motverka uppkomsten av kränkningar och otrygghet.

Barn- och utbildningskontoret

Det betonas som en risk att förklara exempelvis kränkningar som att de enbart är orsakade av elevers individuella särdrag. Detta riskerar leda till att vi ensidigt lägger ansvar och skuld hos eleverna. I rapporten framkommer därutöver evidens för att centrala koncept eller antimobbingsprogram har låg effekt och ibland ingen effekt när det handlar om att exempelvis motverka mobbing. Här framkommer bland annat stora skillnader mellan skolor, att det som fungerar på en skola inte nödvändigtvis behöver fungera på en annan på grund av en mängd parametrar, där varje lärare/personal och dess förmåga/kompetens för att följa de givna ramarna är en del i kedjan. Det tydliggörs också att ett program inte kan ersätta lärares och annan skolpersonals dagliga arbete med att främja en positiv, trygg och inkluderande skola. Oavsett om en skola implementerar ett antimobbningsteam (eller liknande) eller har särskilt utbildade programinstruktörer, så har varje enskild lärare och annan skolpersonal som möter elever ett ansvar att i den dagliga verksamheten arbeta främjande och förebyggande.

### *Skolinspektionens rapport: Skolors arbete med trygghet och studiero*

När Skolinspektionen sammanfattar bilden av vad som är viktigt för att nå trygghet och studiero, med utgångspunkt för 400 beslut för skolor de har granskat under perioden 2018-2019, framgår flera viktiga medskick (Skolinspektionen, 2020: [Skolors arbete med trygghet och studiero](#), dnr: 40-2020:1360). Skolor som lyckas väl med att nå trygghet och studiero för eleverna har enligt Skolinspektionen lyckats involvera hela organisationen på en skola i arbetet. Skolorna arbetar där för att skapa samsyn kring vilka arbets- och förhållningssätt som gäller. Bland annat att det finns gemensamma lektionsstrukturer och regler som vidmakthålls av all personal. Vikten av samförstånd och att all personal har kännedom om de gemensamma förhållningssätten såväl som kompetens för att vidmakthålla dem framkommer som synnerligen viktigt. Skolinspektionen lyfter också vikten av ett systematiskt arbete på flera nivåer inom skolenheten som tar sin utgångspunkt i en gemensam bild av nuläget, där åtgärder och utgår från analyser av nuläget. Här framgår också vikten av att både arbeta ”här och nu” men också långsiktigt. Det handlar om att både kunna fånga upp signaler om otrygghet eller sviktande studiero och så skyndsamt som möjligt hantera de situationerna men att sedan också göra långsiktiga insatser för att situationerna inte ska inträffa igen. Skolinspektionen lyfter också exempel på vad som kännetecknar skolor där arbetet med att upprätthålla trygghet och studiero för eleverna inte fungerar och här lyfts bland annat avsaknaden av ett förebyggande och främjande arbete som en avgörande parameter.

### **Process**

Förslaget om trygghetsatsning utgår dels ifrån skollagens styrande ramar, men dels också utifrån ett forskningsperspektiv kring vad som ger effekt samt kommunens systematiska kvalitetsarbete och dialog med rektorer samt fackliga parter.

I processen där rektorer och fackliga parter (som representerar lärare och annan personal inom skolan) medverkat framkommer flera viktiga aspekter som på många vis också kan relateras till Skolinspektionens rapport samt Skolverkets kunskapsöversikt. Nedan listas punkter/åtgärder som framhävts i processen:

- **Förebyggande och främjande arbete.** Hög vikt läggs vid att ha ett kvalitativt och fungerande förebyggande och främjande arbete. Detta arbete behöver ha en "hela skolan" ansats och innefatta ett helhetstänk på skolan. Det innefattar både ett helhetstänk i förebyggande arbete men även i att all personal både ska veta hur men också ha förmåga att agera på ett konsekvent vis i enlighet med rutiner när incidenter uppstår. Det förebyggande och främjande arbetet lyfts fram som en nyckelfaktor för att med befintlig budget och organisation kunna göra skillnad. Med förebyggande arbete väntas det åtgärdande arbetet kunna minska, något som är oerhört resurskrävande. Här lyfts exempelvis elevhälsan som en viktig funktion tillsammans med dess samarbete med lärarna. Andra exempel är rastverksamhet, schemaläggning och mentorernas arbete i klasserna tillsammans med att involvera eleverna i deras arbetsmiljö och utveckling av ett positivt skolklimat.
- **Skollagens disciplinära åtgärder.** Det är viktigt att använda skollagens disciplinära åtgärder för att vid situationer som kräver dem tillförsäkra trygghet och studiero för stunden i samband med incidenter eller annat ordningsstörande beteende. Det framförs däremot även att skollagens disciplinära åtgärder inte visat sig ha någon långsiktig effekt i att tillförsäkra trygghet och studiero. Effekten är endast tillfällig och ibland inte ens tillfällig. Det har heller inte visat sig ge någon avskräckande effekt på framtiden, varken för den elev som fått disciplinära åtgärder beslutade gentemot sig eller hos övriga. Det finns istället tendenser hos skolor som använt disciplinära åtgärder i högre utsträckning att det är något som är eftersträvansvärt för vissa elever att uppnå. Det handlar om elever som har låg motivation för studierna och som kan se detta som en väg att straffa ut sig ifrån studierna utan att "tappa ansiktet".
- **Kvalitativ undervisning och särskilt stöd.** Att nå fler elever i undervisningen är viktigt för att främja trygghet och studiero. När elever lyckas mår de också bättre och tenderar till att i högre grad uppvisa ett beteende som främjar trygghet och studiero. Här lyfts exempelvis hög andel behöriga lärare, fortbildning, studios på skolorna samt stödenheten som viktiga delar. Med utgångspunkt för att grundskolan genomfört omfattande effektiviseringar de senaste åren så finns idag utvecklingsbehov för att upprätthålla studios i den omfattning som skolorna strävar gentemot.
- **Kompetensutveckling och gemensamma förhållningssätt.** Det är viktigt att fortsätta arbeta och stärka arbetet med gemensamma förhållningssätt på varje skola. All personal på skolorna behöver veta hur de förväntas agera och även att det finns strukturer för personal att stötta varandra samt att all personal är konsekvent. I kombination med detta är det viktigt att stärka kompetensen ytterligare i syfte att all personal inte bara ska veta vad som förväntas utan även ha förmåga att införliva det också. Det är i slutändan de lärare, personal och elever som finns på skolorna som ska verkställa fattade beslut och fullfölja de gemensamma förhållningssätten. Viktigt här är att stärka samarbetet mellan individer, sprida kunskap men också samarbete i aktiva situationer, vilket ökar möjligheten till samförstånd och att alla på skolan agerar konsekvent. Det minskar också risken för att personal upplever sig ensam, utelämnad eller inte vet hur den ska agera i olika situationer.
- **Utveckling av lokalerna.** I kommunens skolor finns stora utmaningar med lokalerna som på flera håll är direkt kontraproduktiva i arbetet för att kunna skapa en miljö som

Barn- och utbildningskontoret

präglas av trygghet och studiero. Här finns mycket arbete att göra på flera av kommunens orter.

- **Trygghetsteam.** Att skolorna samlar ihop kompetens och skapar ett särskilt forum/team för att fokusera på trygghetsfrågor lyfts fram som något positivt. Resursmässigt ger förutsättningarna idag främst möjligheter till att dessa funktioner ska kunna samordna det förebyggande och främjande arbetet. Önskemål finns även om att ha med medarbetare ifrån socialtjänsten i trygghetsteamet i syfte att stärka samarbetet med socialtjänsten och att därigenom stärka möjligheterna till ett kvalitativt stöd för elever/ungdomar under hela dygnet.
- **Socialsekreterare i skolan.** Att stärka samarbetet med socialtjänsten och ha dem närvarande i skolan lyfts upp som en vital del för att få till en förändring. Det handlar främst om situationer kring elever som behöver en förstärkning kring sig utifrån ett helhetsperspektiv. Där det inte endast handlar om att skolan behöver nå eleven bättre i undervisningen, utan elever som exempelvis har en utmanande livssituation som helhet och kanske misstänks vara på väg in i kriminalitet. När elever inte längre har utbildning och framtida arbete som mål i livet som styr deras livsval så är det viktigt med ett starkare samarbete mellan samhällsfunktionerna. En ökad närvaro i skolan från socialtjänsten skulle kunna bistå i att fånga upp dessa individer tidigare på båda fronterna tillsammans med att avvärja riskfyllt beteende i ett tidigare skede.

### **Socialtjänsten i skolan - omvärldsspaning**

I omvärldsspaningen kan konstateras att en mängd kommuner idag arbetar med socialtjänsten i skolan. Några exempel som går att utläsa vid en snabb sökning på nätet är: Uppsala kommun, Eskilstuna kommun, Haninge kommun och hela nio kommuner i Värmlands län. Bilden ifrån dessa kommuner, utifrån vad som går att utläsa i media, är positiv. Bland annat lyfts exempel med att det blivit en betydande förbättring på det organisatoriska planet, att socialtjänsten kan få information och agera snabbare och tidigare samt att det ökat närvaron bland ungdomar i skolan då det stärkt tryggheten i skolmiljön.

Här går att läsa om några artiklar om detta i media:

[Så ökar de skolnärvaron: socialtjänsten flyttar in i skolan — Vision](#)

[Efter våldsvågen: Socialsekreterare flyttar in i skolan | Mitt i Socialsekreterare sätts in på fler skolor i Eskilstuna | SVT Nyheter](#)

#### *Exempel på Uppsalas koncept*

Uppsala är en av de kommuner som arbetar utefter konceptet av att ha socialtjänstens öppna verksamhet *Råd och stöd* närvarande i skolan. Uppsala lyfter bland annat upp att socialarbetare sedan införandet har ett nära samarbete med skolornas kurator samt övrig skolpersonal och deltar regelbundet i möten med elevhälsoteamet. Uppsala beskriver detta vidare att socialarbetare i skolan arbetar utifrån ett helhetsperspektiv. Där målet är att samarbeta med olika aktörer runt skolan för att tidigt upptäcka ungdomar som är i riskzonen och sätta in tidiga insatser. Socialarbetarna besöker även fritidsgårdar och är i andra sammanhang där ungdomarna befinner sig för att fylla gapet som finns mellan skola och

Barn- och utbildningskontoret

fritid. Därutöver samarbetar socialarbetare i skolan också med familjer som har barn som är i riskzonen för missbruk och brottlig verksamhet. De arbetar aktivt för att underlätta ett tätare samarbete mellan familj, skola och socialtjänst. Vid samtal med en rektor på Uppsala kommun menar hen att det gynnar tidiga insatser att kunna använda socialtjänstens verktyg på skolan.

### **Förslag på trygghetsåtgärder i Östhammars kommuns grundskola**

Med utgångspunkt ifrån den vetenskapliga förankringen, omvärldsspaningen och den inre processen där rektorer och fackliga parter medverkat som referensgrupp ser förvaltningen en rad viktiga åtgärder för att ytterligare stärka arbetet med att minska hot och våld samt tillförsäkra alla elever en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. Det är dock viktigt att understryka det faktum att skolorna inte är homogena i dess utformning och att arbetet på skolorna därav behöver skilja sig åt. Precis som lyfts fram i Skolverkets kunskapsöversikt, *Skapa trygghet för lärande*, så har övergripande koncept eller antimobbingsprogram sällan någon långsiktig effekt och att effekterna av sådana satsningar skiljer sig stort mellan skolor. Detta pga skolornas olika förutsättningar och för att det även är avgörande hur personal och elever anammar nya arbetssätt och klarar av att efterleva dem. Det huvudsakliga arbetet med att tillförsäkra alla elever trygghet och studiero kommer alltså att landa på den enskilda skolan, där huvudmannen kan stödja med resurser, kompetensutveckling och organisatoriska förutsättningar för att bistå i det arbetet.

Även om en trygghetsåtgärdsplan till del behöver utgå ifrån varje skolas förutsättningar och behov är det fortsatt viktigt att huvudmannen ger förutsättningar och ramar för arbetet som är lika för alla skolor.

Nedanstående underrubriker innefattar åtgärder förvaltningen föreslår inom ramen för en trygghetsåtgärdsplan på två pilotskolor i kommunen:

#### *Socialtjänsten i skolan*

Att barn och utbildningskontoret i samarbete med omsorgskontoret inför att socialtjänstens öppenvård ska vara närvarande på kommunens grundskolor samt medverka i skolornas trygghetsteam och elevhälsoteam. Socialtjänsten ska inte göra skolans arbete i skolan utan ska i samarbete med skolan och med skolan som arena bidra med socialtjänstens verktyg och uppdrag för att hjälpa barn och ungdomar på rätt väg. Att samarbetet mellan skola och socialtjänst behöver öka är något som framkommer ifrån flera håll. Ifrån regeringens håll framkommer det bland annat i deras direktiv kring skolsociala team, där det står att skolan och socialtjänsten ska arbeta "sida vid sida". Utöver att regeringen möjliggör ett sådant här samarbete, genom statsbidrag för skolsociala team, är också en ny socialtjänstlag på införande. I den nya socialtjänstlagen, som förväntas träda i kraft i Sverige under 2025, betonas socialtjänstens förebyggande arbete för barn och unga på flera sätt. Lagförslaget syftar till att stärka det tidiga och förebyggande arbetet, med särskilt fokus på att stödja barns och ungas välmående och utveckling. Några centrala förändringar är tidiga insatser, stärkt samverkan, fokus på barnets bästa och stöd i barns närmiljö dvs förebyggande arbete ska i högre grad utföras i barns och ungas närmiljö, exempelvis i skolor och fritidsgårdar, för att nå

Barn- och utbildningskontoret

barn där de befinner sig och skapa en trygg miljö. Därutöver har regeringen lämnat flera tilläggsdirektiv till skolsäkerhetsutredningen i denna riktning. Bland annat att utredaren ska lämna förslag på operativa samverkansorgan på lokal nivå. Även Skolverket och Socialstyrelsen skriver om vikten av samverkan mellan skola och socialtjänst på operativ nivå samt vikten av att tillsammans verka i skolans miljö där ungdomarna befinner sig. Det framkommer om inte annat i deras rapport om SSPF ”Samverkansformen: skola, socialtjänst, polis och fritid” från 2022. Efter dialog med omsorgskontoret framkommer att detta förslag inte är aktuellt att genomföra innan den nya socialtjänstlagen har inträtt. Att omsorgskontoret först behöver se effekterna av den nya socialtjänstlagen innan de kan bedöma möjligheterna för ett införande i enlighet med förslaget.

**Ekonomiska konsekvenser av socialtjänsten i skolan.** Förslaget kring socialtjänsten i skolan medför möjlighet till statsbidrag som täcker hälften av den personalkostnad som är knuten till uppdraget och detta inom ramen för statsbidraget för skolsociala team. Utifrån att de ungdomar som socialtjänsten arbetar gentemot idag befinner sig i skolan så torde socialtjänsten märka en del synergieffekter av att verka i skolan som arena. Samtidigt kan kommunen få statsbidrag för som täcker halva kostnaden för varje medarbetare som är knuten till det skolsociala teamet. Socialtjänsten kan då i öka sin bemanning i paritet med statsbidraget. Med utgångspunkt för att socialtjänstens nuvarande uppdrag överlappar med delar de kan genomföra som närvarande i skolan som arena tillsammans med finansiering genom statsbidrag bedöms detta förslag vara möjligt att genomföra utan extra kostnader.

### *Kompetensutveckling*

Införa en långsiktig kompetensutvecklingsinsats kopplat till skoljuridik och ledarskap i klassrummet. Utgångspunkten är att förvaltningen vill stärka personalens medvetenhet om skollagens juridiska möjligheter för att tillförsäkra trygghet och studiero, där bland annat möjligheter och förutsättningar för disciplinära åtgärder är en viktig del. Samtidigt vill förvaltningen stärka ledarskapet i alla led. Lärarna, tillsammans med övrig personal i grundskolan tillbringar mycket tid med eleverna och är de personer som i högst grad i skolan kan påverka elevers sociala utveckling liksom grupputvecklingen.

**Ekonomiska konsekvenser om förslaget kring kompetensutveckling.** Förvaltningen har redan idag en budget som inkluderar kompetensutveckling. Här har förvaltningen exempelvis genomfört en gemensam kompetensutvecklingsdag för alla lärare samt ytterligare en dag för all personal i fritidshemmet. Därutöver genomförs studiedagar som bland annat innefattar kompetensutveckling på skolorna tillsammans med skolornas löpande arbete med kollegialt lärande. Att fördela den budget som finns kopplat till kompetensutveckling med fokus på ledarskap samt trygghet och studiero bedöms inte medföra några ytterligare ekonomiska konsekvenser. Vidare bedöms förvaltningen genom ett samarbete mellan barn och utbildningskontoret och kommunens chefsjurist kunna genomföra en juridikutbildning i egen regi, vilket medför att även denna del kan genomföras utan ytterligare ekonomiska konsekvenser.

### *Särskilt stöd*

## Barn- och utbildningskontoret

En del av statsbidraget kunskapsutveckling fördelas till skolor med elever inom årskurserna 4-9 i syfte att bygga upp och stärka skolornas studios. Samtidigt har grundskolan haft en utmanande budgetsituation de senaste åren med besparingar som effekt. Alla skolor med elever i årskurserna 4-9 har idag studios men inte i den omfattning som förvaltningen ser behov av i verksamheten. Studios finns idag inte på alla grundskolor och inte heller inom alla stadier på de skolor som har studios. Exempelvis har Vretaskolan, Kristinelund och Ekeby skola ingen studio. Edsskolans studio är under uppbyggnad. Därutöver är studion på Frösåkersskolan, Österbyskolan och Olandsskolan i första hand kopplad till högstadiet. Studion på Vallonskolan är kopplad till årskurs 4-9. Se mer information om studios i verksamheten i nedanstående tabell. Notera att det är information som förändras över tid, men det ger en fingervisning kring elevantal och bemanning.

Studios är en viktig del av skolan för att ge elever extra stöd under del av dag, antingen som extra anpassning i perioder eller mer permanent som särskilt stöd. Det kan också hjälpa elever som i perioder kan ha det utmanande att anpassa sig till den stora klassrumsmiljön att få undervisning i ett mindre sammanhang. Undervisningen i studion kan för elever vara både som del av skoldagen men även att vissa elever kan få all sin undervisning i studion. Att elever lyckas i undervisningen ses som en viktig del för att minska hot och våld samt som en del i trygghetsarbetet då det finns en tydlig korrelation mellan de delarna. Att stärka skolornas studios ytterligare innebär att anställa fler personal som kan arbeta i studion men även att det på vissa håll kan krävas verksamhetsanpassningar i lokalerna för att möjliggöra utökning av studios. Målsättningen med förslaget är att ha studios i alla stadier på skolor som är större till antalet elever, dvs skolor med fler än 100 elever.

Studios/särskilda undervisningsgrupper	Edsskolan	Ekeby	Kristine-lund	Frösan	Oland	Vallon	Vreta	Öregrund	Österby
Antal elever i studion som går i studion tills vidare under mer än 50% av sin studietid	1 Studio under uppbyggnad	Ingen studio	Ingen studio	0	28	7	Ingen studio	9	12
Antal elever med del av sin skoltid i studion (som extra anpassning stundtals eller tills vidare men mindre än 50% av skoltiden)	2 Studio under uppbyggnad			20	1	7		0	4
Antal behöriga/utbildade lärare och/eller speciallärare som bemannar studion	0,3			2,9	2,2	2,5		0,2	0,7
Antal icke lärarlegitimerade personal (ex lärarresurser/elevassistenter som bemannar studion.	1			1	0,5	1		0,2	1,5

Barn- och utbildningskontoret

### **Ekonomiska konsekvenser av förstärkt särskilt stöd genom studion**

Förvaltningen har redan idag studios på flertalet av kommunens skolor. En förstärkning av studios att innefatta alla stadier beräknas medföra en extra kostnad motsvarande 3,5 lärare/speciallärare och lärarresurser motsvarande 3 heltider. Finansiering för detta finns inte inom grundskolan idag. På längre sikt, med hjälp av verksamhetsförändringar samt när permanenta skollokaler finns på alla orter, finns möjlighet att på flera orter undervisa större klasser och att därigenom skapa finansiering för en starkare stödorganisation på skolorna inom befintlig budget.

### *Ökad lärartäthet*

Att, inom ramen för uppdraget om ökad lärartäthet i kombination med trygghetsatsningen, införa ett två-/trelärarsystem på två pilotskolor i syfte att stärka kvaliteten i undervisningen. Ett två-/trelärarsystem ökar lärarens möjligheter till att möta elevbehovet, vilket minskar eller eliminerar behovet av icke utbildade elevresurser för enskilda elever. Det skapar även en mer robust situation vid sjukfrånvaro som minskar risken för att skolan behöver anlita vikarier som inte känner eleverna samt att det ökar möjligheterna för lärarna (vid full bemanning) att genomföra flexibla lösningar kring enskilda elever samt hantera ordningsstörande beteende utan att det ska gå ut över övriga elevers undervisning.

### **Ekonomiska konsekvenser av ökad lärartäthet genom införandet av ett två-**

**/trelärarsystem.** Att anställa en extra lärare motsvarar kostnaden för 1,4 elevresurser. Dvs två elevresurser på motsvarande 70% motsvarar kostnaden för en lärare baserat på en lärarlön på 40 000:-/ månad och en lön på 28 000:-/ månad för en elevresurs. Idag finns inte elevresurser eller motsvarande funktioner i tillräcklig omfattning på högstadiet för att denna insats ekonomiskt ska kunna genomföras där inom befintlig budget. Noterbart är även att det på högstadiet endast i enstaka fall förekommer att elever har en assistent kopplad till sig, varpå en sådan här omställning utan ekonomiska konsekvenser inte är möjlig på högstadiet. Däremot kan en sådan här omställning av personal i teorin genomföras på låg- och mellanstadiet på skol med två klassparalleller eller fler utan ökad budgettilldelning. Möjligheten varierar lite mellan skolorna beroende av att elevantalet skiljer sig. Bedömningen är att dessa skolor idag har elevassistenter eller motsvarande till en kostnad för att dessa tjänster kan göras om till mellan 60% till 100% per årskurs på skolorna i utökning av lärartäthet. Notera att det även varierar pga att en del av elevresurserna arbetar med arbetsuppgifter som inte kan effektiviseras av en ökad kompetens genom en lärare, såsom exempelvis teckenspråksstöd till elever med hörselnedsättning. Vissa av dessa har idag också ansvar för skolornas rastverksamhet.

### *Trygghetsteam*

Införa ett trygghetsteam med syfte att samordna skolornas förebyggande och främjande arbete men även i att stärka skolornas arbete med att upptäcka, utreda och åtgärda situationer kring misstanke om kränkande behandling.

Barn- och utbildningskontoret

Trygghetsteamet i skolan ska arbeta systematiskt för att främja en trygg och inkluderande skolmiljö, förebygga kränkande behandling och hantera konflikter eller otrygghet som kan uppstå. Trygghetsteamet ska vara synligt, tillgängligt och arbeta för att ha förtroende från både personal och elever. Arbetet behöver också ske i samklang och samverka med elevhälsoteam och övrig personal. Här är några centrala delar trygghetsteamets arbete ska innefatta:

- **Skapa en trygg skolmiljö:** Identifiera riskområden och tider där otrygghet kan uppstå, till exempel raster, omklädningsrum eller sociala medier.
- **Normer och värderingar:** Arbeta aktivt med värdegrundsfrågor för att främja respekt, empati och inkludering. Där elevernas mentorstid och temadagar är viktiga forum.
- **Ökat samarbete med vårdnadshavare:** Involvera elever och vårdnadshavare i trygghetsarbetet genom exempelvis elevenkäten och regelbundna möten.
- **Kartläggning:** Genomföra elevenkät för att identifiera eventuella problemområden eller utsatta elever.
- **Observation:** Vara närvarande i miljöer där konflikter eller kränkningar kan förekomma samt givetvis agera vid behov.
- **Tydliga rutiner:** Med ledning av rektor samordna skolans arbete med trygghet, det är viktigt att arbetet med att främja en trygg skolmiljö genomförs och följs av all personal på skolan. Detta kan bland annat innefatta att säkerställa att alla i skolan vet hur man rapporterar oro eller incidenter. Även medverka i arbetet med att implementera gemensamma förhållningssätt på skolenheten kring bemötande och hur personal ska agera när incidenter uppstår och i ett förebyggande arbete.

Bemanningen av trygghetsteamet behöver variera beroende på varje skolas förutsättningar om det ska genomföra inom befintlig budget. Viktiga funktioner i trygghetsteamet är dock kurator tillsammans med utsedd person ifrån socialtjänsten (se rubrik om socialtjänsten i skolan). Därutöver kan teamet utökas med exempelvis arbetslagsledare och elevcoacher (på de skolor där de finns), men detta föreslås variera utifrån skolornas olika förutsättningar och rektors rätt att i enlighet med skollagen leda och planera verksamheten. Att införa ett trygghetsteam utan extra ekonomiska tillskott medför att medlemmarna i teamet kommer ha begränsat med tid till arbetet.

**Ekonomiska konsekvenser av införandet av ett trygghetsteam.** Införandet av ett trygghetsteam kan genomföras utan ekonomiska konsekvenser genom användandet av befintlig personal. Att införa det med befintlig personal medför dock att teamets tid för arbetet blir mer begränsad. Förvaltningen ser positivt på, om ekonomiska medel kan tillskjutas, att utöka teamets bemanning med en person som har arbete i trygghetsteamet som en större del av sitt arbete.

*Stödenhet och akutskola*

## Barn- och utbildningskontoret

Förvaltningen har redan efter beslut av barn- och utbildningsnämnden infört akutskola och en kommungemensam stödenhet för elever med sådana stödbehov. Den satsningen har initialt visat sig falla väl ut utifrån de erfarenheter förvaltningen hittills fått med sig i arbetet. Att akut kunna placera elever på akutskolan vid allvarsamma ordningsstörande beteenden istället för att stänga av elever har visat sig positiva för att dels ge eleven undervisning men dels under en tillfällig period bryta elevens dagliga sammanhang. Samtidigt har stödenheten kunnat ge elever särskilt stöd med hög kvalitet, dvs till elever som hemskolan haft svårt att nå och som därav haft en orolig tillvaro på hemskolan.

**Ekonomiska konsekvenser av stödenhet och akutskola.** Förvaltningen har redan efter beslut av barn- och utbildningsnämnden inrättat en stödenhet och akutskola varpå det inte medför någon ytterligare ekonomisk konsekvens av att inkludera dem inom trygghetsatsningen. Enligt fattat beslut av BUN (Dnr 2023-107) ska stödenhetens verksamhet utvärderas höstterminen 2025.

*Åtgärder för den fysiska skolmiljön*

En viktig del i arbetet för att tillförsäkra en trygg skolmiljö är skollokalerna. Förvaltningen har, efter beslut i barn- och utbildningsnämnden, möjlighet att installera kameror på skolor där kriterier för detta är uppfyllda. Vidare har förvaltningen utrustat alla befintliga klassrum med stödmaterial för att på ett bra vis kunna genomföra anpassningar till olika elevers behov i klassrummet. Skärmar för att avgränsa elever och minska störningsmoment är ett exempel på sådan utrustning som nu finns att tillgå i alla klassrum vid behov. Samtidigt finns stora behov av att genomföra verksamhetsanpassningar på flera av kommunens grundskolor, dels för att ha tillgång till klassrum som rymmer den mängd elever verksamheten har och behöver planera för i syfte att ha en resurseffektiv organisation. Men dels också för att på ett bra vis skapa flöde på skolorna och en effektiv schemaläggning som främjar trygghet och studiero. Ett exempel på utmaningar med lokalerna, kopplat till trygghet och studiero, är klassrum på Olandsskolan som är öppna mot korridoren utan vägg emellan. Ett annat exempel är Fröskekersskolan som idag har storlek på klassrum som försvårar schemaläggningen samt uppehållsytor för eleverna, där en stor mängd elever förväntas vistas på samma plats, vilket skapar ett högt tryck och påverkar elevernas känsla av sammanhang. På två av kommunens orter är skolorna även beroende av tillfälliga lokaler i form av paviljonger, som inte heller är ändamålsenliga kopplat till den verksamhets som bedrivs. För de skolor som idag är beroende av tillfälliga paviljonger för att få plats med alla elever har barn- och utbildningsnämnden också redan beslutat om att ge förvaltningen i uppdrag att utreda och ta fram förslag på permanenta lokaler. Sammanfattningsvis ser förvaltningen behov av att göra en genomlysning av skolornas lokaler, både kopplat till dess funktion men även kopplat till lokalernas hållbarhet och med utgångspunkt ifrån den göra en plan för att utveckla lokalerna. Detta utöver det beslut som redan är fattat om kameror inne i skolans lokaler.

**Ekonomiska konsekvenser av åtgärder för den fysiska lärmiljön.** Att genomföra verksamhetsanpassningar och andra förändringar likt installera kameror har ingen ekonomisk konsekvens för årets driftsbudget utan bokförs som en investering. Kring förslaget om en

Barn- och utbildningskontoret

genomlysning av skolornas lokaler krävs ett tätt samarbete med tekniska kontoret, något som kan vara möjligt med befintlig bemanning när tekniska kontoret är tillbaka i full bemanning.

### *Förebyggande och främjande arbete*

I syfte att nå varaktiga effekter kopplat till trygghet och studiero inom befintliga budgetramar är det förebyggande och främjande arbetet väsentligt. Ett främjande arbete som stärker kamratskap och förståelse mellan elever såväl som mellan elever och personal är en viktig faktor för att nå en trygg lärmiljö. Förvaltningen ser behov av ett samordnat arbete i syfte att stärka alla skolor i deras förebyggande och främjande arbete. Ett sådant exempel kan vara gemensamma ramar för att bedriva rastverksamhet. Andra sådana exempel är stödmaterial och kompetensutveckling i att arbeta med grupputveckling i klasserna för alla som är mentorer. Men även ett mer elevnära arbete i syfte att komplettera lärarna i relationsskapandet och trygghetsskapande arbetet gentemot elever. Skolorna bedriver redan idag ett främjande och förebyggande arbete, men samtidigt har skolorna under de senaste åren behövt anpassa verksamheten till mer återhållsam budget, något som inte minst påverkats av de senaste årets inflation. Förvaltningen ser ett behov av att ytterligare stärka trygghetsteamens förutsättningar att arbeta med åtgärdande insatser samt det förebyggande och hälsofrämjande arbetet. Förslaget innefattar att utöka statsbidraget för skolsociala team, vilket skulle möjliggöra att varje högstadieskola kan anställa en socialpedagog, kurator eller motsvarande med relevant utbildning på halvtid, för att stärka skolornas trygghetsskapande och hälsofrämjande arbete.

**Ekonomiska konsekvenser av förslaget om ett förebyggande och främjande arbete.** Ett förebyggande arbete finns redan idag och kan med befintliga resurser på vissa håll samordnas för mer spridning, exempelvis genom att ta fram ett stödmaterial och plan för rastverksamhet. Däremot ser förvaltningen ett behov av att stärka arbetet ytterligare och öka förutsättningarna för att bedriva ett förebyggande arbete samt för att få ut mer av det förebyggande och främjande arbetet, men också stärka skolornas förmåga till att agera åtgärdande. En förstärkning med 50% per högstadieskola kan täckas till hälften med utökad statsbidrag för skolsocialt team och medför således en utökad kostnad på motsvarande en heltidsanställd.

### ***Ekonomiska konsekvenser***

Sammanfattningsvis kan konstateras att kostnaderna varierar mellan de föreslagna åtgärderna, en även att åtgärderna kan genomföras i olika hög omfattning beroende på de ekonomiska möjligheterna. För att få full effekt av åtgärderna är det viktigt att de planeras med utgångspunkt för varje enhets förutsättningar och behov. Flera av åtgärderna kommer även kräva extra finansiella medel, antingen långsiktigt eller under en övergångsperiod, för att ha någon förändrande effekt. Av dessa anledningar föreslår förvaltningen att trygghetssatsningen initialt ska startas upp på 1-2 pilotskolor och följas upp kontinuerligt inom ramen för förvaltningens arbete med riktade insatser.