

Beslut

**efter kvalitetsgranskning av arbetet med att främja
ett positivt skolklimat vid Guld kroksskolan i Hjo
kommun**

Inledning

Skolinspektionen har med stöd av 26 kap. 19 och 20 §§ skollagen (2010:800) genomfört en tematisk kvalitetsgranskning av Guldkroksskolan. Syftet med denna kvalitetsgranskning är att granska arbetet med att främja ett positivt skolklimat och elevernas sociala samspel där hela skolan involveras i arbetet, med fokus på årskurserna 7-9. Detta omfattar hur lärare och annan skolpersonal arbetar med att främja ett positivt skolklimat, och hur rektorn arbetar strategiskt för att främja ett positivt skolklimat.

Skolinspektionen gör en samlad bedömning utifrån de kvalitetskriterier som tagits fram för granskningen (Se bilaga 3). Skolinspektionen bedömer verksamhetens kvalitet i tre nivåer, hög kvalitet, hög kvalitet i flera delar och låg kvalitet. Om Skolinspektionen bedömer att ett utvecklingsarbete behövs för att höja verksamhetens kvalitet inom någon frågeställning anges ett eller flera utvecklingsområden. En skriftlig redovisning av åtgärder begärs då av huvudmannen.

Beslut

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

Lärares och annan skolpersonals arbete med att främja ett positivt skolklimat

Lärare och annan skolpersonal arbetar i låg utsträckning med att främja ett positivt skolklimat.

Ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande område:

- Lärare och annan personal behöver utveckla tydliga strategier och arbetssätt som stärker relationerna med eleverna och ger dem goda förutsättningar att förstå, utöva och påverka skolans förhållningssätt.

Rektorns strategiska arbete för att främja ett positivt skolklimat

Rektorn arbetar i låg utsträckning för att främja ett positivt skolklimat.

Ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande område:

- Rektorn behöver leda ett långsiktigt och strategiskt arbete för att främja ett positivt skolklimat och samtidigt utveckla och tydliggöra skolans gemensamma förhållningssätt så att de blir tillämpbara i vardagen.

Uppföljning

Huvudmannen ska senast den 21 september 2026 redovisa till Skolinspektionen vilka åtgärder som vidtagits utifrån de identifierade utvecklingsområdena. Som stöd för redovisningen bör bifogad mall användas.

Redogörelsen skickas via e-post till dokument.goteborg@skolinspektionen.se. Hänvisa till Skolinspektionens diarienummer för granskningen (dnr 2025:10874) i de handlingar som sänds in.

Skolinspektionens bedömningar

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

Lärares och annan skolpersonals arbete med att främja ett positivt skolklimat

Inom detta område granskas lärares och annan skolpersonals arbete med att eleverna ska trivas och vara trygga i skolmiljön, under hela skoldagen. Det innefattar hur lärare och annan personal arbetar relationsfrämjande och i sitt ledarskap agerar tydligt och samtidigt varmt, omtänksamt och stöttande. Området inkluderar även hur personalen arbetar för att eleverna ska involveras så att de ges möjlighet att utveckla sin förståelse för vad ett positivt skolklimat innebär. Härtill granskas om det sker ett arbete, med gemensamma arbetssätt och aktiviteter, som utvecklar skolklimatet.

Skolinspektionen bedömer följande: Lärare och annan skolpersonal arbetar i låg utsträckning med att främja ett positivt skolklimat. Nedan följer Skolinspektionens motivering till bedömningen utifrån vad som framkommit i intervjuer med rektor, lärare och annan personal, elever, observationer av skolmiljön samt inkommen dokumentation.

Ledarskap och relationsarbete

Personalen utövar inte alltid ett ledarskap som är tydligt och främjar positiva relationer och ett positivt skolklimat. Även om enskilda lärare och annan personal på olika sätt arbetar medvetet för att bemöta elever med respekt, intresse och omtanke så saknas det generellt ett medvetet och aktivt arbete i syfte att skapa positiva relationer mellan personal och elever

för att skapa en positiv skolmiljö. Det saknas en balans mellan ordning och omtanke i personalens arbete till exempel genom att personalens uppdrag när de äter lunch i skolans matsal främst är att bidra till ordning. Detta gör att personalen sitter tillsammans vid samma bord istället för att använda tillfället till att sitta bland elever och arbeta relationellt. Lärarna uppehåller sig inte heller i elevcafé eller korridorer för att arbeta relationsskapande, utan passerar där på väg till och från lektioner. All personal arbetar inte aktivt för att skapa goda relationer med eleverna. Eleverna upplever att det endast är ett fåtal lärare som intresserar sig för deras intressen och fritid och ställer frågor om det. Det finns också skillnader i hur personal agerar för att upprätthålla ordning på skolan. Viss personal resonerar med eleverna och förklarar varför det är viktigt med ordning så att eleverna förstår och kan förändra sitt beteende medan andra enbart utgår från skolans konsekvenstrappa och vilka konsekvenser det kan få för eleven att bryta mot skolans regler. Olika personal agerar utifrån händelser och samtalar med eleverna om hur de förväntas vara, men då det varierar hur personal agerar kan eleverna få olika riktlinjer om förhållningssätt beroende på vem de pratar med.

Det saknas strategier och arbetssätt för att göra eleverna involverade i arbetet med att skapa ett positivt skolklimat. Eleverna ges få tillfällen att diskutera och involveras inte i arbetet för att skapa ett positivt skolklimat på skolan. Det finns ordningsregler och en konsekvenstrappa på skolan som eleverna får information om. Dock känner inte alla elever till dessa, och eventuella diskussioner om ordningsreglerna och hur eleverna ska vara mot varandra skiljer sig åt mellan olika lärare och arbetslag. Detta innebär att det varierar vilken information eleverna får och i vilken utsträckning de ges möjlighet att prata om ordningsregler och förhållningssätt. Några strukturerade diskussioner om hur eleverna förväntas agera och bemöta varandra med respekt förekommer inte. Eleverna upplever inte att det finns några gemensamma förhållningssätt eller att eleverna involveras i arbetet med att skapa ett positivt skolklimat. Lärare har uppmanat elever att komma till personalen om det händer något men har i övrigt inte diskuterat hur eleverna själva kan hantera konflikter och bidra till att motverka mobbning. Likaså saknas ett strukturerat arbete för att stärka elevernas empati och respekt för olikheter. Det har genomförts föreläsningar om exempelvis hedersförtryck och enskilda lärare lyfter värdegrundsfrågor i olika ämnen, men det saknas gemensamma insatser utifrån de behov som är relevanta och nära eleverna på skolan. Några

gemensamma insatser kring tolerans och respekt för människors olikheter genomförs inte trots att det framgår att det finns problem med intolerans på skolan. Detta visar sig till exempel genom att symboler för HBTQ rivs ner samt att det förekommer främlingsfientliga symboler på skolan. Det beskrivs att det finns en tystnadskultur på skolan som innebär att dessa åsiktsyttringar inte ifrågasätts och det genomförs inte heller några insatser för att stärka elever i att våga vara sig själva eller bemöta och hantera intolerans.

Det sker få aktiviteter där elever får träffas och lära känna varandra i syfte att förankra ett gemensamt förhållningssätt och skapa ett positivt skolklimat. Vissa insatser görs för att stärka sammanhållningen i klasser men i övrigt saknas planerade gemensamma aktiviteter på skolan i syfte att främja ett positivt skolklimat och positiva relationer mellan klasser och årskurser. Vid skolans elevråd kan eleverna lämna önskemål om aktiviteter som personalen tar hänsyn till. Eleverna i årskurs 9 genomför aktiviteter med elever i lågstadiet och det har gjorts försök att elever även ska genomföra aktiviteter på högstadiet. För tillfället genomförs dock inte några sådana aktiviteter och bortsett från att elever hjälper till i skolans elevcafé har eleverna inte några uppdrag eller ansvar i syfte att bidra till trivsel och trygghet på skolan. Eleverna beskriver att det främst är vid lektioner i moderna språk som de träffar elever från andra hemvister då de läser i blandade grupper. Det finns personal med uppdrag att vara tillgänglig för eleverna under raster men i övrigt saknas en aktiv vuxennärvaro som uppmärksammar elever och engagerar sig i deras trivsel. Eftersom personal sällan interagerar med eleverna när de rör sig mellan skolans lokaler, tas inte möjligheterna till att främja trivsel, uppmärksamma elever som drar sig undan eller tidigt fånga upp situationer där förhållningssätt inte följs tillvara i den utsträckning som vore möjlig.

Identifierat utvecklingsområde

I syfte att höja verksamhetens kvalitet inom frågeställningen bedömer Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande område:

- Lärare och annan personal behöver utveckla tydliga strategier och arbetssätt som stärker relationerna med eleverna och ger dem goda förutsättningar att förstå, utöva och påverka skolans förhållningssätt.

Motiveringen till utvecklingsområdet är att det saknas en balans mellan hur personalen arbetar för att skapa ordning och trygghet och hur de arbetar för att skapa positiva relationer med eleverna. Det vill säga att få i personalen arbetar aktivt och medvetet för att bygga relationer med elever. Eleverna upplever att personalen sällan visar ett intresse, respekt och omtanke för eleverna. Om skolans elever inte känner sig sedda och upplever en obalans mellan ordningsskapande och positiva relationer med personalen riskerar elevernas intresse och engagemang för att själva bidra till ett positivt skolklimat att minska.

Skolinspektionen rekommenderar att lärare och annan personal arbetar med att utveckla ett relationsskapande arbete som präglas av tydliga strategier och arbetssätt för hur eleverna ska involveras. Det innebär att undervisning och samtal om respekt för olikheter blir en naturlig del av vardagen, liksom arbete med att stärka elevernas förmåga att hantera konflikter. Lärare och annan personal behöver kontinuerligt utveckla elevernas empati och åskådarnorm, så att både elever och vuxna agerar vid kränkningar och mobbning. Eleverna ska ges möjlighet att förstå och påverka skolans förhållningssätt genom att diskutera och resonera om skolans klimat, vilket även kan ligga till grund för skolans regler. Arbetet ska stärka klassklimatet så att elever bemöter varandra med respekt, och eleverna ska regelbundet få reflektera över hur klimatet fungerar och vad som kan förbättras.

Vidare behöver lärare och annan personal ta fram konkreta förslag för hur arbetet ska genomföras. Det kan handla om personalens närvaro i skolans olika lokaler, hur personalen kan agera för att stärka det sociala samspelet med eleverna och hur de kan motivera eleverna att själva bidra till ett positivt skolklimat. Här ingår även att personalen visar höga förväntningar och arbetar aktivt med att stärka elevernas engagemang. Ett utvecklat relationsskapande arbete kan samtidigt öka personalens benägenhet att agera vid ordningsstörande beteenden eller kränkande kommentarer.

Rektors strategiska arbete för att främja ett positivt skolklimat

Inom detta område granskas hur rektorn arbetar för att det ska finnas ett gemensamt arbete på skolövergripande nivå för att främja ett positivt skolklimat. Detta inkluderar även hur rektorn arbetar och tar ansvar för att lärare och annan personal på skolan utvecklar och förhåller sig till de gemensamma förhållningssätten.

Området inbegriper även att lärare och annan personal ska få vägledning, stöd och kompetensutveckling som möjliggör gemensamma förhållningssätt så att de kan omsätta dessa och verka för att främja ett positivt skolklimat.

Skolinspektionen bedömer följande: Rektorn arbetar i låg utsträckning för att främja ett positivt skolklimat. Nedan följer Skolinspektionens motivering till bedömningen utifrån vad som framkommit i intervjuer med rektor, lärare och annan personal, samt inkommen dokumentation.

Gemensamt arbete på skolövergripande nivå

Skolan saknar en samlad och långsiktig strategi för att främja ett positivt skolklimat i hela verksamheten. På skolan finns en överenskommelse om att personalen ska arbeta gemensamt för trygghet och studiero. Överenskommelsen beskriver visserligen ett önskat läge men saknar en tydlighet i hur arbetet ska gå till. Detta tillsammans med att rektorn inte på ett aktivt sätt arbetar för att skapa förståelse för gemensamma förhållningssätt leder till att personalen agerar och arbetar olika. Det finns inte heller någon långsiktig plan och struktur för hur det främjande arbetet ska gå till eller vilka prioriteringar som behövs för att möta de utmaningar skolan står inför. Likaså sker delar av arbetet med att skapa ett positivt skolklimat ute i arbetslagen vilket gör att det också skiljer sig åt. Vidare saknar rektorn rutiner för att följa upp, samla in och beakta vårdnadshavares synpunkter på trivsel och trygghet för eleverna. Det finns möjlighet för elever och vårdnadshavare att lämna synpunkter men de efterfrågas inte aktivt.

Rektorn har visserligen vidtagit vissa åtgärder i syfte att öka trygghet och trivsel på skolan. Rektorn har till exempel anställt personal som har till uppgift att finnas tillgänglig och arbeta med aktiviteter för eleverna under raster. Vidare finns ett schema för att lärare ska vara rastvakter och för att öka vuxennärvaron i elevkaféet har rektorn också erbjudit personalen

gratis kaffe om de samtidigt uppehåller sig i kaféet. Rektorn har också komprimerat elevernas schema för att minska tiden de har rast som ett led i att motverka otrygghet. Det framgår dock att det i skolans arbete saknas ett fokus på att främja ett positivt skolklimat. Det saknas uttalade ansvar och systematik för att komma till rätta med de utmaningar som finns på skolan och på sikt stärka skolklimatet genom positiva relationer. Istället bygger arbetet på åtgärdande insatser och på att skapa och upprätthålla ordning.

Rektorn tar inte ett tillräckligt aktivt ansvar för att leda och driva arbetet med att utveckla gemensamma förhållningssätt. Det finns förvisso mål för arbetet och forum för personalen att mötas men det saknas strukturer för arbetet och hur det ska genomföras. Rektorn för samtal med personalen om att de förväntas arbeta relationellt men då det inte genomförts fortbildningsinsatser eller tagits fram några konkreta strategier för arbetet saknas en samsyn hos personalen. Personalen beskriver att de på olika sätt diskuterar situationen på skolan och hanterar uppkomna situationer men att det stannar vid enskilda insatser och inte några långsiktiga lösningar. Vidare framgår att rektorn inte har ett strukturerat arbete för att följa upp personalens arbete och hur gemensamma förhållningssätt efterlevs. Rektorn känner till flera utmaningar skolan har så som bristande respekt för olikheter bland elever samt att regler kring mobilförbud inte efterlevs. Trots detta har rektorn inte tagit reda på orsakerna till detta eller samtalat med personalen om hur de gemensamt ska arbeta för att främja respekt och ett positivt skolklimat.

Vägledning, stöd och kompetensutveckling

Skolan saknar en sammanhållen struktur för vägledning, stöd och kompetensutveckling för personalen i syfte att främja ett positivt skolklimat. Rektorn skapar forum och tillfällen för personalen att diskutera förhållningssätt och har även genomfört utbildningsinsatser för att stärka lärarna i arbetet kring trygghet och trivsel. Trots detta framgår att det finns en osäkerhet hos personalen hur de förväntas agera och bemöta elever, vilket bland annat visar sig genom att personalen inte lyckas få eleverna att följa de regler som finns eller att de inte alltid agerar när elever inte följer de samma. Detta grundar sig i att personalen saknar en tydlig vägledning och ett adekvat stöd från skolledningen i arbetet med att främja ett positivt skolklimat.

Vidare framgår att det är ett hårt klimat på skolan med inslag av intolerans och bristande respekt för det som är normbrytande. Lärarna har ägnat en studiedag åt att diskutera hur de ska möta hot och våld och rastvaktschemat är planerat så att personalen alltid är rastvakter i par. Det har dock inte gjorts några insatser för att öka personalens kunskaper om olika grupper och deras förutsättningar för att kunna uppmärksamma elever som far illa eller för att stärka personalen i att kunna bemöta den intolerans som förekommer. Arbetet för att sprida kunskap om och öka förståelsen för olikheter till elever åligger lärarna i de olika ämnena och något stöd kring detta ges inte.

Identifierat utvecklingsområde

I syfte att höja verksamhetens kvalitet inom frågeställningen bedömer Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande område:

- Rektorn behöver leda ett långsiktigt och strategiskt arbete för att främja ett positivt skolklimat och samtidigt utveckla och tydliggöra skolans gemensamma förhållningssätt så att de blir tillämpbara i vardagen.

Motiveringen till utvecklingsområdet är att rektorn i liten utsträckning tar ansvar för att leda ett strategiskt och långsiktigt arbete för ett positivt skolklimat, samtidigt som skolans gemensamma förhållningssätt inte är tillräckligt tydliga för personalen. Det saknas mål som utgår från verksamhetens behov, liksom strukturerade och främjande insatser som stärker gemenskap, relationer och värdegrundsarbete. När förväntningarna på personalens agerande inte är tillräckligt klargjorda leder det till att arbetet blir otydligt, varierande eller uteblir, vilket i sin tur kan bidra till att elever inte känner sig sedda, hörda och inkluderade och därmed påverka deras trivsel och trygghet negativt.

Skolinspektionen rekommenderar att rektorn leder och organiserar ett långsiktigt och strategiskt arbete för att skapa ett positivt skolklimat, grundat på uppföljningar av verksamhetens behov och en tydlig plan med konkreta mål, roller och strukturer. Rektorn bör också skapa en samlad bild av vad som krävs för att eleverna ska trivas och vara trygga, och utifrån detta utveckla en plan som konkretiserar skolans mål, värdegrund och

arbetssätt. Rektorn bör se till att lärare och övrig personal ges förutsättningar att utveckla och diskutera gemensamma förhållningssätt och mål, samt tydliggöra vad som förväntas av personalen i vardagen och hur de kan bidra till skolans övergripande arbete. Det är viktigt att det finns en samsyn kring bemötande och ledarskap, så att personalen agerar enhetligt och konsekvent i mötet med eleverna. För att detta ska bli möjligt behöver personalen forum för att kunna diskutera och utveckla gemensamma förhållnings- och arbetssätt, samt kontinuerlig vägledning, stöd och kompetensutveckling. Skolan bör erbjuda återkommande och gemensam kompetensutveckling om positivt skolklimat, inkludering, ledarskap och bemötande. Genom att klargöra syftet med olika insatser, följa upp och utvärdera arbetet och göra förhållningssätten tillämpbara i praktiken ökar möjligheterna att hela personalgruppen agerar enhetligt och att eleverna känner sig sedda, inkluderade och motiverade att själva bidra till ett positivt skolklimat. För vidare läsning rekommenderas Skolverkets kunskapsöversikt Skapa trygghet för lärande – om skolans arbete mot mobbning, trakasserier och kränkande behandling.

På Skolinspektionens vägnar

Beslutet är fattat av Susanne Nordberg.

Utredare Daniel Nilsson har varit föredragande i ärendet. I handläggningen av ärendet har även Verica Stojanovic deltagit.

Bilaga 1: Författningsstöd

Skollag (2010:800)

Av 1 kap. 3 § skollagen framgår att i denna lag avses med

- **undervisning:** processer som på lektioner eller vid andra lärtillfällen leds av lärare eller förskollärare mot mål som anges i förordningar och andra författningar som ansluter till denna lag och som syftar till utveckling och lärande genom att barn eller elever inhämtar och utvecklar kunskaper och värden, och

- **utbildning:** verksamhet som bedrivs av en huvudman enligt denna lag inom vilken barn eller elever deltar i undervisning och andra aktiviteter.

Av 1 kap. 4 § skollagen framgår att utbildningen inom skolväsendet syftar till att barn och elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Utbildningen ska främja alla barns och elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. I utbildningen ska hänsyn tas till barns och elevers olika behov. Barn och elever ska ges stöd och stimulans så att de utvecklas så långt som möjligt. En strävan ska vara att uppväga skillnader i barnens och elevernas förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.

Av 1 kap. 5 § skollagen framgår bland annat att utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor. Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

Av 5 kap. 3 § 1 st. skollagen framgår att alla elever ska tillförsäkras en skolmiljö där utbildningen präglas av trygghet och undervisningen av studiero. Med studiero avses att det finns goda förutsättningar för eleverna att koncentrera sig på undervisningen. Huvudmannen ska säkerställa att det på skolenheten bedrivs ett förebyggande arbete som syftar till att skapa trygghet och studiero.

Enligt förarbetena till skollagen främjas trygghet, liksom studiero, av tillitsfulla relationer, samsyn bland personalen, ett systematiskt arbete och en hög delaktighet av eleverna. Det är viktigt att arbetet för trygghet sker på ett skolövergripande sätt och att skolans personal har ett gemensamt förhållningssätt samt att det inte bedrivs avskilt från undervisningen och utan tillräcklig koppling till elevers vardag. Det förebyggande arbetet omfattar ett aktivt arbete med att främja de normer och värden som ska präglade utbildningen, bland annat alla människors lika värde och respekt för

andra människors egenvärde samt jämställdhet (prop. 2021/22:160 s. 41 och 229).

Av 2 kap. 8 § skollagen framgår att huvudmannen ansvarar för att utbildningen genomförs i enlighet med bestämmelserna i denna lag, föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen och de bestämmelser för utbildningen som kan finnas i andra författningar.

Av 2 kap. 10 § skollagen framgår bland annat att rektorn beslutar om sin enhets inre organisation och ansvarar för att fördela resurser inom enheten efter barnens och elevernas olika förutsättningar och behov. Rektorn fattar i övrigt de beslut och har det ansvar som framgår av särskilda föreskrifter i denna lag eller andra författningar.

Av 2 kap. 34 § skollagen framgår bland annat att huvudmannen ska se till att personalen som har hand om utbildningen i den verksamhet som huvudmannen har ansvar för enligt denna lag ges möjligheter till kompetensutveckling.

Läroplan för grundskolan (Lgr22 [SKOLFS 2010:37])

Av grundskolans läroplan (Lgr 22, 1 Skolans värdegrund och uppdrag, förståelse och medmänsklighet) framgår att ingen i skolan ska utsättas för diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas. Intolerans, förtryck och våld, till exempel rasism, sexism och hedersrelaterat våld och förtryck, ska förebyggas och bemötas med kunskap och aktiva insatser. Dessutom ska eleven enligt grundskolans läroplan ((Lgr 22, 1 Skolans värdegrund och uppdrag, God miljö för utveckling och lärande) möta respekt för sin person och sitt arbete. Skolan ska sträva efter att vara en levande social gemenskap som ger trygghet och vilja och lust att lära. Strävan ska vara att skapa de bästa betingelserna för elevernas bildning, tänkande och kunskapsutveckling och även om personlig trygghet och självkänsla grundläggs i hemmet har skolan en viktig roll. Eleverna ska få kännedom om hur de kan få hjälp om de upplever otrygghet i eller utanför skolan. Verksamheten ska präglas av omsorg om den enskilda elevens hälsa, välbefinnande och utveckling.

Vidare framgår det av läroplanen (Lgr 22, 2.3 Elevernas ansvar och inflytande) att alla som arbetar i skolan ska främja elevernas förmåga och vilja till ansvar och inflytande över den sociala, kulturella och fysiska skolmiljön. Skolans mål är att varje elev visar respekt för och hänsyn mot skolans personal och andra elever som en del av det gemensamma ansvaret för arbetsmiljön på skolan.

Bilaga 2: Granskningens genomförande

Bakgrundsuppgifter

Granskningen genomförs i 30 skolor runt om i landet med inriktning på årskurserna 7-9, i urvalet ingår såväl enskilda som kommunala huvudmän. Guldkroksskolan ingår i granskningen. Skolinspektionen besökte Guldkroksskolan den 15 januari 2026. Besöket genomfördes av utredarna Daniel Nilsson och Verica Stojanovic.

Guldkroksskolan är en kommunal 7-9-skola med Hjo kommun som huvudman. Skolan har fyra klasser per årskurs med mellan 20 och 30 elever per klass. Skolan har under läsåret 2025/26 totalt ca 310 elever med en jämn fördelning mellan flickor och pojkar. På skolan finns också en skolenhet med årskurs F-6.

Underlag för bedömning

Underlaget i detta beslut utgörs av:

- Tre observationer i skolmiljön
- Två gruppintervjuer med elever
- Två gruppintervjuer med lärare och annan skolpersonal
- En intervju med rektor
- Dokument som begärts in från huvudmannen
- Officiell statistik som finns att tillgå om den aktuella skolenheten/huvudmannen.

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

De samlade iakttagelserna från alla skolor som har ingått i granskningen kommer att presenteras i en övergripande rapport. Rapporten är planerad att publiceras höstterminen 2026.

Bilaga 3: Granskningens utgångspunkter

Granskningens huvudsakliga fokus riktar in sig mot arbetet för ett positivt skolklimat under skoldagen och på årskurserna 7-9. Ett positivt skolklimat innefattar bland annat positiva, omtänksamma och stöttande relationer mellan elever och mellan skolpersonal och elever. Detta för att eleverna ska uppleva skola som en trygg, säker och respektfull plats, samt att eleverna uppskattar och känner en samhörighet med skolan. I granskningen är fokus på skolornas främjande arbete. Det främjande arbetet hänger dock så nära ihop med det förebyggande att de är svåra att skilja åt. Med skolklimat avses utbildningen i sin helhet, det vill säga allt som sker under skoldagen inom verksamheten. Arbetet behöver inkludera hela skolan med både de faktiska platser som finns i skolmiljön och alla individer på skolan, som rektor och all skolpersonal. Det huvudsakliga fokuset i granskningen riktas mot hur man arbetar med att främja ett positivt skolklimat och elevernas sociala samspel utanför undervisningstiden och inte specifikt i skolämnen under skoldagen. Hur lärare och annan skolpersonal arbetar med klasserna, elevgrupper och klassklimat är ändå en så pass central del i skolornas arbete för att skapa trivsel och trygghet att det inte går att avgränsa bort helt. Även elevers perspektiv, hur elever involveras i relationsarbetet och hur de stärks i sin förmåga att verka för ett positivt skolklimat är en del av granskningen.

Granskningen syfte

Syftet är att granska kvaliteten i skolors arbete med att främja ett positivt skolklimat och elevernas sociala samspel där hela skolan involveras i arbetet. Skolans arbete granskas i förhållande till Skolinspektionens kvalitetskriterier. För att uppfylla granskningens syfte ska följande frågeställningar besvaras:

- 1. I vilken utsträckning arbetar lärare och annan skolpersonal med att främja ett positivt skolklimat?*
- 2. I vilken utsträckning arbetar rektorn strategiskt för att främja ett positivt skolklimat?*

Kvalitetskriterier

Ledarskap och relationsarbete

Lärare och annan skolpersonal utövar ett tydligt och samtidigt varmt, omtänksamt och stöttande ledarskap i syfte att främja ett positivt skolklimat och positiva relationer under skoldagen; mellan elever och elever samt mellan elever och lärare och annan skolpersonal.

Arbetet präglas av att det finns tydliga strategier och arbetssätt för hur eleverna ska involveras.

Lärare och annan skolpersonal är väl förtrogna med skolans gemensamma förhållningssätt och arbetar medvetet utifrån dessa för att främja ett positivt skolklimat och positiva relationer; mellan elever och elever samt mellan elever och lärare och annan skolpersonal.

Gemensamt arbete på skolövergripande nivå

Rektorn ansvarar för att, genom ett strategiskt arbete, skapa ett positivt skolklimat där hela skolan involveras.

Rektorn tar aktivt ansvar för att skolan utvecklar gemensamma förhållningssätt, som all skolpersonal tillämpar och förhåller sig till.

Vägledning, stöd och kompetensutveckling

Lärare och annan skolpersonal ges vägledning, stöd och kompetensutveckling som möjliggör gemensamma förhållningssätt i arbetet med att främja ett positivt skolklimat.