ANIARAGYMNASIET

# Aniaragymnasiets Likabehandlingsplan

Upprättad läsåret 2013-14
Reviderad läsåret 2014-15
Reviderad läsåret 2015-16
Reviderad läsåret 2017-18

Innehåller handlingsplan och förebyggandeplan

# ANIARAgymnasiets Likabehandlingsplan läsåret 2017/2018


1. Utgångspunkter 3
2. Mål 4
3. Lagar 4
3.1 Skollagen 4
3.2 Diskrimineringslagen 4
4. Definitioner och begrepp 4
4.1 Diskriminering 4
4.2 Trakasserier, kränkande behandling och mobbing 5
5. Ansvarsfördelning 6
5.1 Rektor 6
5.2 Skolpersonal 6
5.3 Elever 7
5.4 Elevhälsoteamet, EHT 7
6. Rutiner för att upptäcka trakasserier och kränkande behandling 7
6.1 När personal upptäcker kränkande behandling 7
6.2 Elevrådets funktion 8
6.3 Information till eleverna 8
6.4 Enkäter för att upptäcka kränkande behandling 8
7. Handlingsplan för att åtgärda kränkande behandling 8
8. Främjande och förebyggande arbete mot kränkande behandling 9
8.1 Trygghetsaspekter 9
8.2 Gemensamt förhållningssätt 9
8.3 Systematiskt värdegrundsarbete 10
8.4 Skolans kultur och miljö 11
8.5 Elevhälsoteamets roll i det förebyggande arbetet 12
9. Utförda och planerade åtgärder läsåret 2017-2018 13
10. Uppföljning och utvärdering 13
11. Bilagor 14
Bilaga 1: Trivselregler 15
Bilaga 2: Tillbudsrapport 16

# 1. Utgångspunkter

Alla som arbetar på Aniaragymnasiet ska visa respekt för den enskilda individen, skapa delaktighet och utgå från ett demokratiskt förhållningssätt i det vardagliga arbetet. Alla ska gemensamt arbeta aktivt för att motverka trakasserier och kränkningar av individer och grupper, där varje uppkommen incident ska resultera i en reaktion från de vuxna på skolan och anmälas till rektor som ett tillbud.

Aniaragymnasiet har en tydlig vision där ingen, varken elev eller personal, ska bli *diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling.* Vi arbetar på ett främjande och förebyggande sätt för att skapa en trygg miljö där alla former av trakasserier och kränkningar skall motverkas så att elever och anställda trivs och känner sig trygga på sin arbetsplats. Utgångspunkten är att den enskildes upplevelse av kränkning alltid måste tas på allvar.

Med främjande arbete avses att identifiera och stärka positiva förutsättningar för likabehandling i verksamheten medan förebyggande arbete syftar till att minimera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Alla elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter utifrån sina förutsättningar. Det innebär dock inte alltid att alla elever ska behandlas lika, då de individuella behoven kan se olika ut.

Gemensamt för all diskriminering och kränkande behandling är att det strider mot principen om alla människors lika värde. En lärare kan ha stor möjlighet att se vad som händer i klassen och därför en mycket viktig roll i detta sammanhang genom att skapa goda förutsättningar för ett bra klimat och i ett tidigt skede ingripa om någon blir utsatt för kränkande behandling. Samtlig personal har dock ett gemensamt ansvar för att förebygga, uppmärksamma och stoppa alla slags kränkande behandling. Kränkande behandling, trakasserier och diskriminering kan förekomma både i fysiska miljöer och på nätet.

# 2. Mål

- Alla, elever och personal, ska känna sig trygga i skolan.
- Alla, elever och personal, ska ha en arbetsmiljö fri från diskriminering.
- Alla , elever och personal, ska ha en arbetsmiljö fri från kränkande behandling.
- Alla, elever och personal, ska ha en arbetsmiljö fri från trakasserier.
- Alla, elever och personal, ska ha kännedom om likabehandlingsplanens innehåll.
- Alla elever ska via elev APT och elevråd vara delaktiga i planens utformning och utvärdering av denna.
- Alla föräldrar ska ha kännedom om Likabehandlingsplanens innehåll. De ska kunna ta del av likabehandlingsplanen och skolans trivselregler via hemsidan.

| Mål | Åtgärd | Tidsplan | Ansvar | Uppföljning |
|---|---|---|---|---|
| All personal och alla elever ska känna till likabehandlings-planens innehåll. | Den reviderade likabehandlings-planen med förebyggandeplan presenteras på personalens respektive elevernas APT. | Presentation sker 24/10 2017. | Rektor | Utvärdering i av likabehandlings-planen och ny revidering i slutet av vt -2018. |

# 3. Lagar

Skollagen (2010:800) och diskrimineringslagen (2008:567) förbjuder diskriminering och annan kränkande behandling av elever i skolan. Den som ansvarar för en verksamhet som regleras i Skollagen ska aktivt arbeta för att motverka diskriminering och annan kränkande behandling. En plan för likabehandling och en handlingsplan vid kränkning ska upprättas, då skolan har ett särskilt ansvar för att elever som utsätts för trakasserier får den hjälp de behöver. Skolans huvudman har det övergripande ansvaret för att lagen efterlevs och har därmed ansvar för eventuella skadeståndskrav.

## 3.1 Skollagen

”Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med de 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.”
*(Skollagen 2010:800, 1 kap. 5 §)*

## 3.2 Diskrimineringslagen

”Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.”
*(Diskrimineringslagen 2008:567)*

# 4. Definitioner och begrepp

## 4.1 Diskriminering

*Diskriminering* utgår från diskrimineringsgrunderna och kan i skolans värld endast genomföras av vuxen mot elev. När elev utsätter elev används i stället begreppet *trakasseri.*

Diskriminering innebär att en person eller grupp blir utsatt för kränkning på grunder som:

- Kön (Biologiskt kön)
- Könsidentitet (När personens könsidentitet avviker från normen. Bygger

på en social könstillhörighet snarare än biologisk.)
- Könsuttryck (Att genom kläder eller på annat sätt uttrycka en social könstillhörighet som avviker från normen)
- Etnisk tillhörighet (Avser nationellt/etniskt ursprung)
- Religion eller annan trosuppfattning (Innefattar såväl religioner som andra åskådningar som exv. buddism, ateism, agnosticism etc.)
- Sexuell läggning (homo-, bi-, trans-, queer)
- Funktionsnedsättning (Avser fysiska, psykiska eller kognitiva begränsningar av en persons funktionsförmåga.)
- Ålder (Avser personens kronologiska ålder.)

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Med *direkt diskriminering* menas att en elev missgynnas och det har en direkt koppling till exempelvis elevens kön. Ett exempel på detta kan vara att en elev inte tillåts delta i en gemensam aktivitet pga. sitt kön. Exempel på *Indirekt diskriminering* kan vara om skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringssätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar t ex. en elev med ett visst kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Om exempelvis alla elever serveras samma mat, diskriminerar skolan indirekt de elever som på grund av t ex. religiösa skäl eller allergi behöver annan mat.

## 4.2 Trakasserier, kränkande behandling och mobbing

Gemensamt för trakasserier, kränkande behandling och mobbing är att det handlar om ett uppträdande som kränker en persons värdighet. Kränkningar och mobbing kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Både skolpersonal och elever kan göra sig skyldiga till kränkande behandling. Det kan äga rum i alla miljöer, när som helst. En viktig utgångspunkt är att den som upplever att hon eller han blivit kränkt alltid måste tas på allvar.

Kränkande behandling och mobbing kan vara:

- *Fysiska*. T ex. att utsätta någon för slag och knuffar eller att göra åverkan på andras tillhörigheter som kläder, skor, böcker osv.
- *Verbala.* T.ex. att bli hotad eller kallas något nedsättande. Att förnedra eller förlöjliga någon/några inför andra eller att förtala och sprida rykten.
- *Psykosociala*. T ex att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning, eller att behandla någon/några som luft. Att utesluta någon/några från gruppen och att använda kroppsspråket på ett negativt sätt med blickar, miner osv.
- *Text eller bilder.* T.ex. klotter, brev och lappar, e-post, SMS eller MMS. Att skriva/skicka mobbningsbrev/mail, kränkande sms, mms, chatt eller bedriva telefonterror, bedriva hatkampanjer på sociala medier. Även trakasserier kan ske via dessa kanaler.

*Trakasserier* har alltid sin utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna gällande: Kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. Trakasserier av sexuell art kallas *sexuella trakasserier.* Detta kan handla om ovälkomna beröringar och tafsande, sexuella skämt, förslag, blickar eller sexuell jargong.

*Kränkande behandling* är uppträdanden som kränker en viss elevs värdighet, men som inte har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

*Mobbing* är kränkning som sker upprepat och över tid när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga någon annan skada. Med mobbning menas både fysiskt och psykiskt våld mot en person vid upprepade tillfällen. I psykiskt våld innefattas även utfrysning.

# 5. Ansvarsfördelning

## 5.1 Rektor

Det är rektors ansvar att:

- Årligen upprätta en förebyggandeplan mot kränkningar, trakasserier och diskriminering samt en handlingsplan vid kränkning. Dessa två planer förs samman i denna likabehandlingsplan.
- Se till att all personal och alla elever är informerade & har god kunskap om innehållet i likabehandlingsplanen.
- Se till att det bedrivs ett målinriktat förebyggande arbete för att främja elevers lika rättigheter samt motverka diskriminering eller annan kränkande behandling på grund av kön, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning.
- Motverka alla former av kränkande behandling och diskriminering eller trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.
- Se till att all skolpersonal har ett gemensamt system för att utreda, dokumentera och åtgärda kränkande behandling, trakasserier och diskriminering.
- Se till att snarast utreda och åtgärda kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering som skolan får kännedom om.
- Kontakta andra myndigheter vid behov.
- Se till att likabehandlingsplanen utvärderas och revideras årligen.

## 5.2 Skolpersonal

Det är skolpersonalens ansvar att:

- Ha god kunskap om och följa skolans likabehandlingsplan.
- Ha kunskap om skolans trivselregler. Se bilaga 1
- Bemöta alla elever och kollegor på ett respektfullt sätt.
- Sträva efter likabehandling och ifrågasätta och reflektera över de normer som han/hon förmedlar genom sin undervisning och bemötande.
- Se till att åtgärder vidtas då kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering upptäcks, misstänks eller anmäls.
- Dokumentera upptäckt, misstänkt eller anmäld kränkande behandling, trakasserier och diskriminering och de åtgärder som vidtagits.

- Involvera elever i arbetet med att ta fram, följa upp, utvärdera och revidera likabehandlingsplanen, vilket sker både under elevernas APT och på elevrådets möten.

## 5.3 Elever

Det är elevernas ansvar att:

- Ha god kunskap om och följa skolans likabehandlingsplan.
- Följa skolans trivselregler.
- Bemöta varandra och skolpersonal på ett respektfullt sätt.

## 5.4 Elevhälsoteamet, EHT

Det är elevhälsoteamets ansvar att:

- Arbeta förebyggande och hälsofrämjande, för att stödja elevernas utveckling och mål.
- Motverka diskriminering, trakasserier, kränkande behandling och mobbing.
- Delta i det åtgärdande arbetet, i de fall konflikter uppstår i klasser och när elever upplevs hotfulla.
- Diskutera lämpliga åtgärder för att förändra/förbättra situationen när anmälan om kränkande behandling har inkommit.
- I samråd med berörda parter besluta om åtgärder som ska vidtas.
- Se till att ärenden dokumenteras.
- Årligen sammanställa och analysera de ärenden som tagits upp i teamet.
- Använda ovan nämnda sammanställning som grund för att identifiera de områden där man behöver arbeta mer förebyggande främjande.

# 6. Rutiner för att upptäcka trakasserier & kränkande behandling

Alla på Aniaragymnasiet skall sträva efter att ha en god kommunikation med alla som vistas på skolan. Detta innebär arbetsmiljön bygger på en ömsesidig respekt för varandra, både elever och personal.

### 6.1 När personal upptäcker kränkande behandling

Det finns en gemensam mall som används vid utvecklingssamtal där eleven får reflektera över frågor som rör trakasserier, diskriminering och kränkande behandling.

Den personal uppfattar kränkande behandling eller som upplever att stämningen mellan elev/elev, elev/vuxen eller vuxen/vuxen är aggressiv, orolig, kränkande eller nedlåtande har skyldighet att ingripa omedelbart och rapportera/åtgärda detta till rektor, som i sin tur delger huvudmannen. Anmälan ska göras muntligt och i form av en tillbudsblankett. Se bilaga 2

### 6.2 Elevrådets funktion

Elevrådet har som en av sina främsta uppgifter att vara observant på alla former av kränkande behandling – hur man läser signaler och hur man bäst ingriper samt, vid behov, åkalla stöd från de vuxna. Inom elevrådet finns elevskyddsombud som aktivt arbetar med att göra en fysisk- och psykosocial arbetsmiljöanalys.
Elevrådet har även en viktig förebyggande funktion, genom att de genom sitt arbete kan vara med och förankra skolans trivselregler och KASAM hos samtliga elever.

### 6.3 Information till eleverna

Eleverna informeras på mentorstid om hur man anmäler misstänkta fall av kränkande behandling. Det tematiska värdegrundsarbetet, som pågår löpande över läsåret, hjälper eleverna att uppfatta och förstå när fall av kränkande behandling inträffar.

### 6.4 Enkäter för att upptäcka kränkande behandling

Varje läsår görs en enkätundersökning där skolans fysiska och psykosociala miljö kartläggs och sammanställs för att sedan används som underlag för nästkommande läsårs arbete med Likabehandlingsplanen. Enkätundersökningen är ett verktyg både för att upptäcka om kränkande behandling pågår, samt för att följa upp hur förebyggande insatser fallit ut.

## 7. Handlingsplan för att åtgärda kränkande behandling

Om personal eller elev noterar, eller blir informerad om, förekomst av eller misstänker att kränkning hanteras enligt följande:

1. Informera rektor, som ansvarar för utredningen. Detta sker såväl muntligt, som via tillbudsblankett. Rektor informerar huvudmannen om händelsen, för att kunna vidta åtgärder och förebygga framtida kränkande behandling.
2. Under utredningen undersöks allt om kränkningen/trakasseriet.
   - Var sker den?
   - När sker den?
   - Hur går kränkningen/trakasserierna till?
   - Vem/vilka är inblandade?
   - Vem/vilka är ledare?
   - Hur länge har kränkningen/trakasserierna pågått?
3. Rektor sammankallar EHT, samt mentor för överläggning och ev. åtgärd. Två personer från EHT, tillsammans med mentor, kallar i tur och ordning till enskilda samtal med de inblandade. Rektor gör en bedömning om vårdnadshavare skall kontaktas.
4. Förklara för den kränkta/trakasserade och för den som kränkt/trakasserat vad som kommer att ske. Rektor eller någon från EHT dokumenterar händelsen.
5. I varje enskilt fall sker en bedömning huruvida anmälan till Socialtjänsten eller Polismyndigheten ska ske. Arbetsmiljöverket underrättas om händelsen inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa. Om verksamheten inte själv förfogar över nödvändig kompetens för

att klara upp en situation, tas hjälp utifrån.

6. Uppföljning, där rektor, kurator och mentor deltar, för att försäkra sig om att kränkningarna/trakasserierna har upphört, sker i samråd med den utsatte.
7. När eleven är myndig gäller som ovan, exkluderat vårdnadshavare.
8. Vid upprepade förseelser eller då ingen förändring sker, trots upprepade insatser enligt ovan, förtydligar rektor, utifrån Skollagens skrivelse, villkoren för att den elev som bedömts skyldig till kränkande behandling skall få fortsätta sin skolgång på gymnasiet. Beslut sker i varje enskilt fall.
9. Prövning om avstängning från skolan.

# 8. Främjande och förebyggande arbete mot kränkande behandling

Aniaragymnasiet har en nollvision och därmed en nolltolerans mot alla former av kränkande behandling. Uppföljning och revidering av Likabehandlingsplanen, där handlingsplan, samt plan för förebyggande ingår, samt implementering av dess innehåll till elever, personal och vårdnadshavare är ett viktigt led i det förebyggande arbetet för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering. Rektor är ytterst ansvarig för hela processen med Likabehandlingsplanen; framtagande, uppföljning, utvärdering och revidering. Vidare ansvarar rektor för att Likabehandlingsplanen kommer personalen till del.

Elever och föräldrar ska vara väl införstådda med Likabehandlingsplanens syfte och innehåll.

## 8.1 Trygghetsaspekter

Vikten av en trygg miljö, där man kan känna sig avslappnad tillsammans med sina kamrater på rasterna och få studiero på lektionerna, är viktig för att främja och förebygga kränkande behandling och trakasserier. Den fysiska miljön ska inbjuda både till vila, gemenskap och arbete.

Att bli trakasserad, diskriminerad eller utsatt för kränkande behandling på grund av etnicitet, religion, sexualitet, funktionsnedsättning etc. skapar otrygghet. Relationell trygghet handlar om att uppleva att både skolpersonal och andra elever vill varandra väl, strävar efter samarbete och har ett gott, respektfullt bemötande mot varandra.

Skolans förebyggande arbete består därför av tre ben; gemensamt förhållningssätt, systematiskt värdegrundsarbete, skolans kultur och miljö.

## 8.2 Gemensamt förhållningssätt

Det första benet handlar om ett gemensamt förhållningssätt från personalen och en gemensam tolkning av trivselreglerna. Syftet är att det ska finnas en struktur och förutsägbarhet som skapar trygghet för eleverna. Känsla av sammanhang tillsammans med lågaffektivt bemötande skapar en struktur och förutsägbarhet som gynnar samarbete och goda relationer mellan samtliga på skolan.

Skolans ledord är känsla av sammanhang (KASAM). KASAM består av de tre delarna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Målet är att varje elev ska uppleva skoldagen som *begriplig*, dvs. strukturerad och förutsägbar. Kravnivån ska utgå från individens förmåga, och det som händer på skoltid ska, med hjälp av det stöd som behövs från omgivningen, upplevas som *hanterbar*. *Meningsfullhet* uppnås genom att de utmaningar eleven ställs inför uppfattas som värda att engagera sig i.
Varje läsår avsätts minst en studiedag åt värdegrundsarbete för både elever och personal.

Skolan har startat en KASAM-grupp som har särskilt ansvar för skolstarten. De förberedde och lade upp en plan innan terminen började. När höstterminen 2017 började togs eleverna emot av 3–4 lärare som hade särskilt fokus på, att med värme, ta emot åk 1 för att gå igenom likabehandlingsplanen, trivselregler m.m. Åk 2 och 3 började dagen efter och kunde, på grund av god lärartillgänglighet, få en mer individualiserad ingång de första dagarna.

Lågaffektivt bemötande
Implementering av lågaffektivt bemötande kommer att påbörjas under höstterminen 2017. Den 30/10 genomförs utbildning i lågaffektivt bemötande. Därefter kommer studiecirklar i respektive arbetslag, utifrån boken ”Beteendeproblem i skolan” ta vid, där grundläggande lågaffektiva begrepp diskuteras utifrån exempel från vardagen i skolan.

| Mål | Åtgärd | Tidsplan | Ansvar | Uppföljning |
|---|---|---|---|---|
| All personal ska ha ett gemensamt förhållningssätt och en gemensam syn på tillämpning av skolans trivselregler. | -Fortsatt arbete kring KASAM.<br>-Implementering av lågaffektivt bemötande. | -Studiedagar kring KASAM.<br>- Utbildning i lågaffektivt bemötande v 44, därefter studiecirklar löpande. | -KASAM-gruppen och arbetslagen.<br>-Skolpsykolog på uppdrag av rektor. | -Utvärdering i slutet av vt-18, i samband med enkäter till elever och personal. |

## 8.3 Systematiserat värdegrundsarbete

Det andra benet av det förebyggande arbetet är ett systematiserat värdegrundsarbete, där Likabehandlingsplanen i kombination med planerade aktiviteter kring värdegrundsarbetet för att förebygga kränkande behandling, finns som en återkommande punkt i skolans centrala planeringsverktyg årshjulet. I korthet går det ut på att kombinera ett antal temadagar med kontinuerliga värdegrundsdiskussioner i klasserna som löper under hela läsåret.

Under läsåret kommer temaarbete utifrån materialet ”Bryt!” (http://rfslungdom.se/webbshop/bryt) om normer att påbörjas. EHT besöker arbetslagen för att introducera temat och materialet. På mentorstider kommer ansvariga lärare att arbeta med eleverna gällande det aktuella temat, på elevhälsoteamets uppdrag. Syftet är att uppmärksamma vilka normer som finns och hur de påverkar hur vi förhåller oss till varandra. I arbetet med normer ingår även vad respektfullt bemötande innebär och vad som kan uppfattas som kränkningar eller trakasserier IRL och på nätet.

| Mål | Åtgärd | Tidsplan | Ansvar | Uppföljning |
|---|---|---|---|---|
| Ingen kränkande behandling eller trakasserier ska förekomma. | Temaarbete kring normer och värderingar i arbetslagen och i klasserna. | EHT träffar arbetslagen:<br>4/11 Samtliga<br>6/3 2 arbetslag<br>20/3 3 arbetslag<br>Temadagar för eleverna:<br>5 december<br>17 april<br>22 maj | EHT & mentorerna | Utvärdering i maj 2018 i samband med elevenkäten. |

## 8.4 Skolans kultur och miljö

Det tredje benet gällande det förebyggande arbete handlar om skolans kultur och miljö. Aniaragymnasiet är en liten skola där elever och lärare samsas om de flesta gemensamma ytorna. Antalet elever har ökat i antal och även om det beräknas finnas plats för ytterligare 15 elever, har det inneburit en ökad trängsel på vissa ytor och tider. Detta kan bidra till att konflikter uppstår, då fler ska umgås under rasten, på en mindre yta. Eleverna har även tagit upp att detta påverkar deras sinnesstämmning även under lektionstid och hur de kan hitta studiero, då känslan från rasten hänger kvar.

Skolans lokaler

Skolans ledning har tillsammans med personal gjort en grundlig genomgång av skolans lokaler och bland annat beslutat att både bibliotek och datasal ska göras om för att kunna utnyttjas mer effektivt än i dag.
Ett skolkafé kommer att öppna för att öka elevernas gemenskap samt bidra till meningsfullhet samt en mindre stressig yta att tillbringa raster på.
Skolmatsalen kommer att byggas om under vecka 44, för att miljön där ska bli mer behaglig, men mer genomtänkta ytor, sänkt ljudnivå och fler platser.

Skolkafé

Ett kafé kommer att öppnas i ett av skolans större utrymmen. Detta förväntas leda till ökad gemenskap för eleverna på rasterna samt minska upplevelsen av korridorerna som trånga och tråkiga.

Skolvärd

Lärarna månar om att finnas tillgängliga för eleverna och att eleverna ska känna sig bekväma med att komma till dem och berätta om något inträffar. För att ytterligare stärka närvaron och tillgängligheten till en trygg vuxen, har en skolvärd anställts från och med oktober 2017. Syftet är att skapa ökad trygghet och ro, både under raster och lektionstid. Mer fokus kommer att kunna läggas på undervisning under lektionerna då fler vuxna finns i klassrummet i de fall man bedömer att det behövs, samt utanför klassrummet då fler vuxna möjliggör att fler ytor/lokaler kan användas till undervisning. Då skolvärdens främsta uppgift att finnas tillgänglig i korridorerna kommer miljön förbättras även där och risken för konflikter, kränkande behandling och trakasserier minska.

| Mål | Åtgärd | Tidsplan | Ansvar | Uppföljning |
|---|---|---|---|---|
| Eleverna ska | -Ombyggnation | -Ombyggnad av | -Huvudman | -Utvärdering i |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| uppleva minskad stress samt ökad trygghet och studiero. | av skolmatsal.<br>-Mer effektivt utnyttjande av skolans lokaler.<br>-Skolkafé öppnas.<br>-Skolvärd tillsätts. | skolmatsal sker i v 44.<br>-Skolkaféet öppnar under läsåret.<br>-skolvärd börjar sin tjänst i oktober 2017. | | slutet av vt-18, i samband med enkäter till elever och personal. |

## 8.5 Elevhälsoteamets roll i det förebyggande arbetet

Elevhälsan sammanträder på tisdagar varannan vecka kl 8:30-10:00. Elevhälsans arbete grundar sig på det styrdokument som tagits fram och kan läsas i sin helhet i Dropbox.

Elevhälsan ska arbeta synligt och förebyggande i skolmiljön. Som ett led i det förebyggande arbetet besöker representanter för elevhälsan arbetslagen och introducerar de olika teman som är i fokus under läsåret gällande att arbeta förebyggande mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier samt andra ämnen som gynnar elevers hälsa.

Elevhälsan ska ha ett långsiktigt förebyggande perspektiv och arbeta med frågor kring trygghet och motverkande av kränkande behandling på gruppnivå.

- Elevhälsoteamet följer upp, sammanställer och analyserar de ärenden som tagits upp under året och utvärderar de insatser som gjorts både förebyggande och åtgärdande gällande kränkande behandling under året, för att identifiera behovsområden.

# 9. Utförda och planerade åtgärder läsåret 2017-2018

| Vad? | Vem ansvarar? | När? |
|---|---|---|
| Anonym enkät om studiero, kränkande behandling och trygghet. | Rektor | Genomförd i september 2017. |
| Enkät till personal om fysisk och psykosocial arbetsmiljö | Rektor | Genomförd i september 2017. |
| Ta upp enkätresultat på APT | Rektor | September 2017 & maj 2018 |
| Tematiska mentorstider | Rektor | Höstterminen 2017 |
| Tillsätta skolvärd | Huvudman | Oktober 2017 |
| Ombyggnation matsal | Huvudman | v. 44 |
| Styrdokument gällande elevhälsans arbete. | Rektor och huvudman | Presenterades på APT 10 oktober. |
| Implementering av elevhälsa | Rektor | Implementering påbörjas 24/10 och är stående punkt på APT. |
| Utökad kuratorstjänst, från 1,5 till 2,5 arbetsdagar per vecka. | Huvudman | v. 41 |
| Utöka resursen skolsköterska från 1 till 2 arbetsdagar per vecka. | Huvudman | v.41 |
| Skapa förebyggandeplan för läsåret 17/18. | Specialpedagog & skolpsykolog, delegerat från rektor | Presenteras för personal och elever 24/10på respektive APT. |
| Utbildning och implementering av lågaffektivt bemötande | Skolpsykolog på uppdrag av rektor | v.41 |

## 10. Uppföljning och utvärdering

| Vad? | Vem ansvarar? | När? |
|---|---|---|
| Revidera och återaktualisera process för anmälan vid misstanke om kränkande behandling. | Huvudman | v.41 |
| Revidering och åter implementering av skolans trivselregler. | Rektor | v.42 |
| Revidera och åter implementera Likabehandlingsplanen bland personal och elever | Rektor | v.41 och maj 2018 |
| Elevenkät, gällande upplevelse av trygghet, icke- | Rektor | Maj 2018 |

| | | |
|---|---|---|
| diskriminering och icke-kränkande behandling, med ny del som avser mätning av elevhälsoarbetet. | | |
| Enkät gällande fysisk och psykosocial miljö för personalen. | Rektor | Maj 2018 |

## 11. Bilagor

Bilaga 1 Trivselregler

Bilaga 2 Tillbudsblankett

ANIARAGYMNASIET

# Trivselregler för elever och personal på Aniaragymnasiet

På skolan samsas vi på liten yta, som är allas arbetsplats. Därför är det viktigt att vi bemöter varandra med respekt och är hänsynsfulla gentemot varandra och vår arbetsmiljö.

Trivselreglerna har tagits fram i samverkan mellan skolans elevråd och personal.

## Våra grundläggande regler:

- Närvaron är obligatorisk på alla lektioner.
- Ogiltig frånvaro rapporteras till hemmet (för omyndiga elever) och till CSN.
- Du ska passa tiderna till varje lektion.
- Mobiltelefoner och annan elektronisk utrustning får du endast använda när läraren tillåter det.
- Rökning är förbjudet i och utanför skolan.

Överenskommelse mellan eleven och Aniaragymnasiet:

Jag intygar att jag ska ta mitt ansvar att följa ovanstående regler. Jag är medveten om skollagens riktlinjer och är fullt på det klara med konsekvenserna om ovanstående inte respekteras.

Göteborg hösten 2017 Datum för påskrift:

Elevens namn Bevittnas av mentor

ANIARAGYMNASIET

Tillbudsblankett för incident på Aniaragymnasiet läsåret 2017-2018

| |
|---|
| Datum:<br>Vid protokollet: |

| |
|---|
| Händelse:<br><br>☐ Kränkning/trakasserier/mobbing<br>☐ Hot/våld<br>☐ Olycksfall<br><br>Annat……. |
| Namn på de inblandade: |
| Ansvarig personal: |
| Kontakt med vårdnadshavare: När ?:<br>Vem? : |
| Åtgärdsprogram:<br>Datum:<br>Ansvarig mentor: |
| Beslut: |
| Datum för uppföljning 1:<br>Deltagare:<br><br>Beslut: |
| Datum för uppföljning 2:<br>Deltagare:<br><br>Beslut: |
| Övriga kommentarer: |