



Plan mot diskriminerande och
kränkande behandling
Läsåret 2021/2022

Reviderat 2021-10-08

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sida
SKOLANS VISION	3
Till dig som elev	3
Till dig som personal	3
Till dig som vårdnadshavare	3
Personalinformation läsåret 2021-2022	3
DISKRIMINERING	4
Kränkande behandling	4
Trakasserier	4
Annan kränkande behandling	4
Diskriminerande handlingar	5
ANSVARSFÖRDELNING	5
Rektor	5
Personal	5
Eleven	5
Vårdnadshavare	5
Lagar och förordningar	6
FÖREBYGGA KRÄNKANDE BEHANDLING	7
Personal	7
Personalhälsa	7
Elevhälsa	7
Arbetsmiljö	7
Elevinflytande	8
Aktiviteter/vi-känsla	8
UPPTÄCKA KRÄNKANDE BEHANDLING	9
Personal	10
Personalhälsa	10
Elevhälsa	10
Arbetsmiljö	10
Elevinflytande	10
Aktiviteter/vi-känsla	10
UTREDA OCH ÅTGÄRDA KRÄNKANDE BEHANDLING	11
Arbetsgång vid kränkning mellan elever	11
Arbetsgång vid personals kränkning av elev	11
Arbetsgång vid kränkning av personal	11
Arbetsgång vid kränkning mellan personal	12
Förankring och tillgänglighet	12
Uppföljning och utvärdering	12
Revision	12
Utvärdering läsår 2020/2021	13
Mål Läsår 2021/2022	14

SKOLANS VISION

På REFIS tar all verksamhet sin utgångspunkt i individens välmående. Väl fungerande grupper utgör grunden för en positiv och stimulerande inlärningsmiljö. Vi strävar efter att verksamheten skall genomsyras av ömsesidig respekt och omtanke. Det förebyggande arbetet skall därför prioriteras och vara kontinuerligt. All personal på skolan har en skyldighet att följa "Plan mot diskriminerande och kränkande behandling". REFIS bygger sin verksamhet på trygghet, kunskap, välmående och engagemang.

Till eleverna

Om du någon gång blir utsatt för kränkande behandling, vill vi att du omedelbart kontaktar någon ur personalen som du känner förtroende för. Du kan även vända dig till ditt skyddsombud. Detta gäller även dig som får vetskap om att någon annan är utsatt.

Till personalen

Om du någon gång blir utsatt för kränkande behandling, vill vi att du omedelbart kontaktar rektor eller någon annan du känner förtroende för på skolan eller i skolans styrelse. Du kan även vända dig till personalens skyddsombud.

Till vårdnadshavare

Om du misstänker att ditt, eller får vetskap om att någon annans barn, utsätts för kränkande behandling vill vi att du omedelbart kontaktar personal på skolan. Om du misstänker att ditt barn utsätter andra för kränkande behandling under skoltid råder vi dig att kontakta personal på skolan.

Personalinformation läsåret 2021-2022

Claudia Marcks Rektor

Krisgrupp/Trygghetsteam

Nastaran Dadvand	Skolsköterska
Pernilla Bäckius	EHT samordnare, bitr. rektor
Jonas Sohrner	Lärare/Skyddsombud
Jenny Åström Pettersson	Lärare
Jagar Maher	Lärare
Jennie Hendsel	Lärare
Torbjörn Johansson	Lärare
Joel Lythell	Lärare
Nicklas Aifadis	Lärare
Mats Ruthström	Lärare
David Kujala	Lärare/Skyddsombud
Monica Söderlund	Ekonom/Administratör/föräldraledig
Anna Frolova	Ekonom
Albert Aliti	Lärare
José Huayra Suarez	Lärare

Elevhälsoteam

Claudia Marcks
Pernilla Bäckius
Nastaran Dadvand

Rektor
bitr rektor
Skolsköterska

Diskriminering

Diskriminering är en handling som utestänger eller kränker en person. Den behöver inte vara medveten eller aktiv. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet/könsuttryck och funktionshinder.

Det finns två typer av diskriminering. *Direkt diskriminering* och *indirekt diskriminering*. *Direkt diskriminering* är om en elev missgynnas genom särbehandling p.g.a. av någon av de sju diskrimineringsgrunderna. *Indirekt diskriminering* är om en person missgynnas genom att ordningsregler som framstår som neutrala får en diskriminerande effekt. Exempelvis om alla elever serveras samma mat, diskriminerar skolan indirekt de elever som på grund av religiösa skäl behöver annan mat.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är en handling som kränker en persons värdighet.

Kränkningarna kan vara:

- Fysiska - som att bli utsatt för fasthållning mot ens vilja, slag och knuffar.
- Verbala - som att bli hotad, retad eller hånad.
- Psykosociala - som att bli utsatt för utfrysning, blickar eller ryktesspridning.
- Text och bilder - som klotter, brev, lappar, E-post och andra sociala nätverk.

Trakasserier

Trakasserier är en form av kränkande behandling som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.

- Kön.
- Ålder
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Funktionshinder

Annan kränkande behandling

Med annan kränkande behandling menas en kränkning av en persons värdighet som saknar koppling till en diskrimineringsgrund.

Diskriminerande handlingar

En person är utsatt för diskriminerande handlingar när denne upprepade gånger och under en viss tid blir utsatt för kränkande behandling. Det kallas inte för diskriminerande handlingar när två lika starka personer, fysiskt eller psykiskt, grälar eller slåss. För att det ska kallas diskriminerande handlingar krävs det en viss obalans i styrkeförhållandet, fysiskt eller psykiskt.

Den viktigaste utgångspunkten är *den individuella upplevelsen och att den som uppges att han eller hon har blivit kränkt, alltid måste tas på allvar.*

ANSVARSFÖRDELNING

Huvudman

Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse av åtgärder som påbörjas eller genomförs under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. (Skollagen kap 6:8)

Huvudmannen delegerar till rektor.

Personal

Personalen bidrar till en god arbetsmiljö och till goda relationer med både personal och elever samt att ansvara för att realisera "Plan mot diskriminerande och kränkande behandling" i praktiken. Dessutom ska personalen aktivt delta i arbetet med den årliga revideringen av "Plan mot diskriminerande och kränkande behandling".

Eleven

Eleven bidrar till en god arbetsmiljö och till goda relationer med både personal och andra elever. Eleven ska ta del av skolans "Plan mot diskriminerande och kränkande behandling" och ordningsregler samt följa dessa.

Vårdnadshavare

Vårdnadshavare ska ta del av skolans "Plan mot diskriminerande och kränkande behandling" och ska samtala med sitt barn om hur man behandlar sina medmänniskor. Vårdnadshavaren förväntas även samtala med sitt barn om hur barnet upplever skolan och skolans arbetsmiljö.

Lagar och förordningar

Elevernas och de vuxnas rättigheter och skyldigheter i skolan bygger på:

- FN:s konvention om barnets rättigheter.
- Skollagen (SFS 2010:800) 1 kap 2§, 4 kap 2§
- Samlade läroplanerna gymnasieskolan, Lgr 11
- Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen som syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.
- Socialtjänstlagen angående anmälningsskyldighet. 14 kap, 2§
- Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever i skolan. Barn och elevers rättighet att inte bli kränkta eller diskriminerade. Lag 2006:67.

- Brottsbalken. Strafflagarna gäller i skolan. Det finns dock ingen laglig skyldighet att göra en polisanmälan. En polisanmälan ersätter inte anmälningsskyldigheten enligt socialtjänstlagen. I brottsbalken finns inte kränkande behandling som särskilda begrepp, eller som brottsrubricering. Men diskriminerande handlingar och även andra kränkningar utgör brott enligt brottsbalken; till exempel misshandel, olaga hot, olaga tvång, ofredande, trakasserier, förtal, förolämpning, sexuellt ofredande och hets mot folkgrupp.

FÖREBYGGA KRÄNKANDE BEHANDLING

Personal

- Personalen är observant på att ingen elev diskrimineras i skolan.
- Samtliga elever har en mentor som stöttar elevens utveckling under studieåren.
- Två gånger per läsår genomför mentor utvecklingssamtal med elev och vårdnadshavare där trivsel och trygghet är en av punkterna.
- Pedagogisk lunch med eleverna må - tors, för att bygga relationer och främja trygghet.

Personalhälsa

- Aktiviteter anordnas för personalen.

- Personalen har en timme friskvård/vecka. Friskvårdsbidrag (250 kr/månad)
- Personalen erbjuds företagshälsovård.
- Enkät genomförs för att undersöka personalens hälsa.
- Skolan genomför vaccination för personalen vid behov, kostnadsfritt.
- Möjlighet att uppsöka skolsköterska för enklare undersökning.

Elevhälsa

- En skolundersökning görs varje år i februari i samverkan med Stockholm stad.
- En trivselundersökning görs på skolan under både höst- och vårterminen. Efter genomförd undersökning ges eleverna återkoppling på undersökningen.
- Trygghetsteamet/personalen har under läsåret möten där det diskuteras elev- och klassärenden. All personal ska uppmärksamma ärenden till trygghetsteamet.
- Elevhälsoteamet, EHT, har regelbundna möten.

Arbetsmiljö

- Skolan har ändamålsenliga lokaler för den verksamhet som skolan bedriver. Utvecklingen av lokalerna fortsätter kontinuerligt med syfte att ytterligare förbättra lokalerna (ombyggnation, uppfräschning)
- Personalgruppen arbetar kontinuerligt med utveckling av en god arbetsmiljö. Detta sker i samverkan med elevrådet/samtliga elever.
- Skolan ger eleverna möjlighet till relationsskapande genom en nära kontakt med lärare och övrig personal.
- Håltimme och inställda lektioner undviks.
- Eleverna har schemalagd gemensam lunch kl. 10.30-11.30

Elevinflytande

- Klassråd genomförs regelbundet, på elevernas initiativ, under den schemalagda mentorstiden. Synpunkter dokumenteras av klassrepresentant som vidarebefordrar dessa till elevrådets protokollförda möten.
- Skolans elevråd samlas ca två gånger per termin.
- Elevrådet samarbetar med personal och/eller rektor för att motverka och förebygga diskriminerande handlingar.
- Ett elevskyddsombud finns för varje klass.
- Eleverna har möjlighet att påverka lektionsinnehåll och utförande av lektioner.
- Klagomål kan lämnas in anonymt till rektor.

Aktiviteter/Vi känsla

- Under introduktionsveckan i årskurs 1 läggs stor vikt vid att eleverna lär känna varandra, oberoende av vilken klass de kommer att hamna i.
- Under läsåret genomförs gemensamma aktiviteter för samtliga årskurser- en Refisdag under höstterminen och en under vårterminen, som organiseras av elevrådet. Därtill kommer Vinteridrottsdagen och mentorsaktiviteter.
- Fyra gånger/år bjuder skolan in till öppet hus där elever och personal visar upp skolans verksamhet.
- Personalen åker på konferensresa.
- Personalen har gemensamma avslutningar och aktiviteter runt skolstart, jul och skolavslutning, samt ett flertal aktiviteter under läsåret.
- Pedagogiska luncher.
- Jämna födelsedagar uppmärksammas för personalen.

UPPTÄCKA KRÄNKANDE BEHANDLING

För att upptäcka kränkande handlingar ska skolan följa nedanstående rutiner.

Personal

- All personal har ansvar att ingripa när elever använder nedlåtande kommentarer, miner, utfrysning eller liknande. Under höstterminen 2021 tar samtliga mentorer upp "Plan mot diskriminerande och kränkande behandling", samt Refis-Guiden under mentorstiden. Detta genomförs från skolstart och upprepas regelbundet.
- Rektor genomför enkäter tre ggr/läsår angående kränkande behandling och trygghet på skolan. Efter varje praktikperiod görs en enkät angående

trygghet/trivsel på praktikplatsen. Samtliga resultat diskuteras med styrelse, personal och elever.

- Genom ett förebyggande arbete ska skolan tidigt uppmärksamma elevernas trivsel och trygghet på skolan.
- Trivsel är en återkommande punkt under mentorsamtalen och utvecklingssamtalen. Om mentor får uppgifter om kränkande behandling ska dessa vidarebefordras till skolans EHT-team och till rektor. Anmälan om kränkande behandling ska anmälas till EHT omgående.
- Skolan ska kontinuerligt arbeta för en god kontakt mellan vårdnadshavare och skola. Mentor har det huvudsakliga ansvaret.
- Skolan ska se till att personalen finns till hands i elevernas närmiljö under raster, måltider och övrig tid. Detta för att öka möjligheterna till att upptäcka kränkande behandling och skapa goda relationer.
- Campus Liljeholmen (i byggnaden befintliga skolor: Estetiska Gymnasiet, Magelungen, Djurgymnasiet, Praktiska Gymnasiet, Realgymnasiet, Didaktus, Liljeholmens Gymnasium, ABF, Refis, Consensus, samt fastighetsägaren Lundbergs) har enats om a.) en gemensam anti-rökpolicy, och b.) två gemensamma trygghetsvärdar TMFU, som ska finnas till hands för samtliga skolor 08.00 – 16.00 under skoldagar, i syfte att förebygga mobbning, kränkning, störande beteende etc. Fastighetsägaren har kameraövervakning av korridorer och utomhusmiljöer, samt planerar särskilda låsfunktioner för dörrarna ("pluppar"), så att endast behöriga kan få inträde i byggnaderna.

Personalhälsa

- Trivselfrågan lyfts under mål- och medarbetarsamtalen som sker en gång per läsår.
- Personalen erbjuds företagshälsovård.
- Vid arbetslagsmöten varje måndag ska personalen kunna diskutera och utveckla skolans trivsel och miljöfrågor.
- Varje år deltar skolans personal i en enkät och som en del av medarbetarenkäten ska personalen där kunna lyfta arbetsmiljöfrågor.
- Arbetsmiljöskyddsombud är utsedda (Jonas Sohrner/psykosocial arbetsmiljö// David Kujala/fysisk arbetsmiljö). Rektor har det övergripande ansvaret.

Elevhälsa

- På EHT-möten diskuteras enskilda elevers situation och beslut eller åtgärder som skall tas vidarebefordras till elevhälsoteam och rektor.
- Skolan ska regelbundet kartlägga eventuell förekomst av kränkande behandling genom en gemensam enkät.
- Skolsköterska finns på skolan två heldagar per vecka. Skolsköterskan genomför hälsosamtal med samtliga elever under läsåret. Om skolsköterskan får information om kränkande behandling under samtalen förs detta vidare till EHT-team och rektor.
- Skolläkare och skolpsykolog finns på skolan vid behov. Skolsköterskan informerar skolläkaren/skolpsykologen om det finns elever med särskilda behov som ska utredas av läkare.
- Elevskyddsombud finns representerade i varje klass. Elevskyddsombuden erbjuds en heldagsutbildning under läsåret.

Arbetsmiljö

- Skolans utformning gör att personal och elever tillbringar mycket gemensam tid tillsammans under lektioner och icke lektionstid, t.ex. under lunchrasterna (pedagogisk lunch). Detta gör att det är lättare att upptäcka eventuella kränkningar samt att vara goda förebilder.

Elevinflytande

- Elevernas trivsel tas upp under mentorstiden. Eventuella ärenden vidarebefordras till elevrådet som tar upp frågorna under elevrådetstiden. Elevrådets ordförande ansvarar för att frågorna och förslagen som framkommer meddelas till rektor.

Aktiviteter/Vi-känsla

- Under aktiviteter och gemensamma projekt ska skolan uppmärksamma och förebygga skolans trivsel.
- Skolan arbetar för att eleverna skall utveckla sin förmåga till samarbete i olika former.
- All pedagogisk personal ska i sitt arbete med gruppindelningar och klassövergripande samsarbetsformer variera sammansättningar av elever.

UTREDA OCH ÅTGÄRDA KRÄNKANDE BEHANDLING.

Så snart skolan får kännedom om att kränkande behandling har eller kan inträffa skall utredning påbörjas. Utredningen ska dokumenteras.

Arbetsgång vid kränkning mellan elever

1. Personal ingriper direkt vid en kränkning. Beroende på grad av kränkning och hur personen har uppfattat kränkningen genomför den som ingriper enskilda samtal med de inblandade för att reda ut vad som har hänt.

2. Den som ingriper informerar skolans rektor som sedan tar beslut om och dokumenterar ärendet. Ett protokoll över händelsen görs av rektor.
3. Beroende på grad av kränkning kallas berörd personal (exempelvis mentor och berörd lärare) av rektor för information om ärendet.
4. Mentor eller rektor kontaktar vårdnadshavare till de inblandade eleverna.
5. Om ärendet fortgår kallas vårdnadshavare till enskilt möte med mentor och rektor.
6. Rektor ansvarar för att anmälan till polis och/eller socialtjänst görs vid allvarlig kränkning.
7. Rektor ansvarar för att informationen ges till huvudmannen.
8. Uppföljning sker enligt beslut av rektor.
9. Rektor dokumenterar steg 1-8.

Arbetsgång vid personals kränkning av elev

1. Om en kränkning uppmärksammas informeras rektor snarast.
2. Rektor och/eller någon av rektor utsedd, genomför enskilda samtal med de inblandade.
3. Vid grov kränkning kontaktas vårdnadshavare av rektor.
4. Rektor ansvarar för att eventuellt utfärda en skriftlig varning och ansvarar för att göra en anmälan till polis vid allvarlig kränkning.
5. Rektor ansvarar för att informationen ges till huvudmannen.
6. Uppföljning sker enligt överenskommelse mellan rektor och inblandade.
7. Rektor dokumenterar steg 1-6.

Arbetsgång vid kränkning av personal

1. Om en kränkning uppmärksammas informeras rektor snarast.
2. Rektor och/eller någon av rektor utsedd, genomför enskilda samtal med de inblandade.
3. Vid grov kränkning av personal kontaktas skolledning.
4. Rektor ansvarar för att anmälan görs till polisen, socialtjänst eller arbetsmiljöverket.
5. Rektor ansvarar för att informationen ges till huvudmannen.
6. Uppföljning sker enligt överenskommelse mellan rektor och inblandade.
7. Rektor dokumenterar steg 1-6.

Arbetsgång vid kränkning mellan personal

Vid kränkning mellan personal kontaktas skyddsombudet Jonas Sohrner och/eller rektor som agerar utifrån arbetsmiljölagen.

FÖRANKRING OCH TILLGÄNGLIGHET

- “Plan mot diskriminerande och kränkande behandling” är tillgänglig för alla elever och föräldrar via skolans hemsida.

- “Plan mot diskriminerande och kränkande behandling” finns tillgänglig i pappersformat.
- Vid nyrekrytering ska “Plan mot diskriminerande och kränkande behandling” presenteras av rektor.

UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

- Under första termin av läsåret arbetar all personal med “Plan mot diskriminerande och kränkande behandling”. All personal läser planen och diskuterar den sedan gemensamt.
- Under varje termin ska eleverna gå igenom planen med mentor. Synpunkter som kommer fram ska lämnas till rektor.
- Vårdnadshavare informeras om att “Plan mot diskriminerande och kränkande behandling” finns tillgänglig på skolans hemsida och skolplattform Schoolsoft. Synpunkter som kommer från vårdnadshavare ska lämnas över till rektor.
- Arbetet kring “Plan mot diskriminerande och kränkande behandling” och dess resultat följs upp i skolans kvalitetsredovisning.

REVISION

Planen ska revideras en gång per kalenderår. Detta sker i samband med skolstart.

UTVÄRDERING AV 2020/2021 ÅRS PLAN MOT DISKRIMINERANDE OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Mål som uppnåtts

- Rutiner och blanketter för dokumentation av elevärenden finns och ligger kända för elever och personal. Samtliga pedagoger kommer åt dokumentationen och vet hur det ska användas dessa.
- Under läsåret 2020/21 (Corona-pandemi) har samma principer tillämpats som under ett “vanligt” läsår. Samtliga mentorer, men också skollädaingen och skolsköterskan har förstärkt kontaktat eleverna under distansundervisning för att följa upp elevernas mående.
- Vårdnadshavare har blivit informerade om ”Plan mot diskriminerande och kränkande Behandlingen” på Schoolsoft; den finns även publicerad på skolans hemsida.
- Eleverna och deras vårdnadshavare har informerats om skolans ordningsregler.
- Täta trivselundersökningen har genomförts. Resultaten ligger i kvalitetsarbetet och presenteras för varje enskild klass av rektor med anslutande diskussion. Stockholm Stads stora skolenkät med årskurs 2 är bifogad kvalitetsarbetet. Resultaten analyseras av personal och nya åtgärder vidtas. Enkätresultaten meddelas eleverna och ligger på hemsidan.

- Utvecklingssamtalen har skett på dagtid vecka 40 samt vecka 8. Underlag för utvecklingssamtalen har arbetats fram gemensamt av pedagogerna.
- Omdömen och formuleringar kring betyg/måluppfyllelse har arbetats fram gemensamt av samtliga pedagoger för att undvika olikheter i bedömning.
- Krisplan har reviderats.
- Inga anmälningar för mobbning har anmälts.
- Skyddsombud bland personalen har utsetts.
- En ny lärare i kurserna ellära/energiteknik och naturkunskap. En ny lärare i ämnen engelska/svenska har anställts. Skolsköterskan har vidare arbetat med sitt projekt kring "Självkänsla" och genomfört andra steget. Sammanställning och utvärdering finns i Kvalitetsarbetet.
- Enkätsvaren (från Stockholms Stad, skolans egna, yrkesnämndens) kring trivsel och trygghet är goda. Över 98 % av skolans elever känner sig helt trygga i skolan. Den med 9 andra skolor delade korridoren samt entrén har fått en del kritik. Som svar på dessa resultat fortsätter Campus Liljeholmen sitt kontrakt med två trygghetsvärdarna TMFU på heltid under läsåret 2021/22, med utvärdering i maj 2022. REFIS är kontaktskola för trygghetsvärdarna under läsåren 21/22/23 med avslut i juni 2023. Tryggheten i skolans egna lokaler ligger på 100%. Efter genomförda enkäter följer vi gemensamt upp resultaten och agerar enligt överenskommen plan. Samtliga elever blir informerade om enkätsvaren och diskuterar resultaten på mentorstiden.
- Vi har behandlat de mänskliga rättigheterna i undervisningen, då särskilt i samhällskunskap, engelska och svenska. Värdegrunden och diskussioner kring denne ingår dock i samtliga anställdas arbetsrutiner och i samtliga ämnen.
- Vi har informerat eleverna om ordningsreglerna och går igenom Refis-guiden i varje årskurs, stegvis under mentorstiden. Samtliga elever har läst och undertecknat Refis-guiden och därmed godkänt våra regler.
- Vi har genomfört regelbundna EHT-möten, både med samtlig personal (ca 1 gång per månad), samt inom EHT-teamet en gång per månad; EHT-teamet står i tät kontakt med mentorer och ämneslärare och informerar vid behov direkt.
- Vi har genomfört diverse aktiviteter med eleverna för att höja trygghet och trivsel på skolan. Till dessa aktiviteter hör: uppstarts dagar för årskurs 1, Refis-dagen, idrottsdagar, mentorsaktiviteter, skolavslutning, Studentent.
- Ordningsregler har satts upp i salarna och allmänna utrymmen.
- Vi har utsett skyddsombud, både bland personal som bland eleverna, och genomfört skydds rond två gånger under läsåret. Brandronder har gjorts med jämna mellanrum. Brandskyddsinspektionen har godkänt inspektion med protokoll.
- Vi har ett elevråd och genomfört rådet i den mån skolan har varit öppen under pandemin, protokoll finns.
- Vi har reviderat "Plan mot Diskriminerande och Kränkande Behandling".

Mål 2021/2022

PLAN MOT DISKRIMINERANDE OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

- Tryggheten ska bibehållas på nuvarande nivå.

- 100% av eleverna i årskurs 2 svarade att de blir trevligt bemötta av lärarna.
- Integrationen mellan de nuvarande två program VVS- och Fastighetsprogrammet och El- och Energiprogrammet ska aktivt främjas genom gemensamma aktiviteter, delade uppehålls- och arbetsrum, en temavecka med blandade grupper ur båda programmen under vecka 2/2022, samt andra gemensamma aktiviteter.
- En ny enkät ska tas fram där eleverna mer konkret frågas efter mobbning, kränkning, påverkansfaktorer. Enkäten görs i samarbete med elevrådet och diskuteras i mentorsklasserna.
- Samtliga tidigare arbeten (se ovan) bibehålls.

2021-10-08

Claudia Marcks, rektor