

Plan för trygghetsskapande arbete
Förskolan Anden
Läsåret 2023/2024

Innehåll

1	Inledning	2
1.1	Planens giltighetstid.....	2
1.2	Definitioner	2
1.2.1	Aktiva åtgärder.....	2
1.2.2	Diskriminering.....	2
1.2.3	Trakasserier	2
1.2.4	Sexuella trakasserier.....	2
1.2.5	Kränkande behandling	3
1.2.6	Kränkningar	3
2	Arbetet under föregående läsår	3
3	Undersökning av risker och hinder	3
4	Analys av orsaker till risker och hinder	4
5	Åtgärder	4
6	Planerad uppföljning och utvärdering	5
7	Riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar	5
8	Rutiner då ett barn anser sig utsatt för kränkningar	6
9	Samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda	7

1 Inledning

Av skollagen framgår att Haninge kommun i egenskap av huvudman för förskolan Anden ansvarar för att det i skolans verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av elever och för att en plan mot kränkande behandling upprättas varje år.

Enligt diskrimineringslagen ansvarar Haninge kommun vidare för att ett arbete med aktiva åtgärder bedrivs i förskolornas verksamhet för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrunderna. Arbetet med de aktiva åtgärderna ska dokumenteras varje år. På förskolan Anden har vi valt att upprätta ett gemensamt dokument för arbetet mot kränkande behandling och arbetet med de aktiva åtgärderna, "Förskolan Andens plan för trygghetsskapande arbete".

1.1 Planens giltighetstid

Andens plan för trygghetsskapande arbete gäller från och med den 1 september 2023 till och med den 1 september 2024.

1.2 Definitioner

1.2.1 Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom bland annat en förskola motverka diskriminering samt att på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

1.2.2 Diskriminering

Diskriminering innebär att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

1.2.3 Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Exempel på trakasserier kan vara ett barn som hånar ett annat barn för att hon bär huvudduk.

1.2.4 Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar

närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

1.2.5 Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett uppträdande som utan att vara diskriminering och ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kränker ett barns värdighet.

Kränkande behandling kan vara av olika karaktär. Fysisk kränkande behandling kan t.ex. bestå av sparkar, slag och knuffningar mot ett barn. Verbal kränkande behandling kan bestå av hot och nedsättande kommentarer riktade till ett barn. Kränkande behandling kan även ske i form av att frysa ut och ge elaka blickar till ett barn.

1.2.6 Kränkningar

Kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier av ett barn utgör kränkningar.

2 Arbetet under föregående läsår

På vår förskola vilar en helhetssyn om alla människors lika värde och rätten att vara unik. Förskolan ska vara en plats där barnen och de vuxna känner sig trygga och ingen ska bli utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling. Att mötas med respekt, känna tillit och integritet är värdeord som vi gör till handling. Att stärka varje barns självkänsla, så att hen inte utsätter andra eller själv blir utsatt. Att arbeta för att olikheterna hos människor accepteras och att det unika hos individen blir en resurs. Alla barn, vårdnadshavare och pedagoger reagerar och säger ifrån vid kränkningar.

Genom systematiskt kvalitetsarbete utvärderar vi planen kontinuerligt. Detta har gjorts på varje avdelning på APT och arbetslagsmöten. Frågor som har berört flera avdelningar har tagits upp på APT för diskussion. All personal på förskolan har diskuterat detta i sina arbetslag. Exempelvis har specifika frågor som behandlat Barnafrid diskuterats på APT. Vi har sett att vi behöver fortsätta att se över värdeorden som vi tillsammans bestämt på förskolan. Under arbetslagsmöten och reflektioner i nätverk har vi arbetat med värderingar, samarbete och gemenskap för att utveckla och förbättra verksamheten.

Vi har arbetat mycket med våra strukturer och rutiner på APT, olika nätverk, arbetslagsmöten etc, för att undersöka var det finns för områden på gården där det kan finnas risker för kränkning eller diskriminering.

Vårdnadshavare har varit delaktiga genom föräldramöten samt utvecklingssamtal och andra möten. Under höstens föräldramöte tog vi upp och diskuterade kring vårt arbete med kränkande behandling.

Barnens delaktighet är av stor vikt för att skapa trygghet och trivsel och sker kontinuerligt och regelbundet genom barnmöten, barnråd, observationer, dokumentationer och dagliga samtal tex vid måltider. Vi använder oss också av litteratur samt digitala verktyg för att genom vårt projektarbete arbeta konkret med frågor kring hållbarhet, allas lika värde och det värdefulla i olikheter.

Vi utvärderar planen kontinuerligt i vårt systematiska kvalitetsarbete. På varje arbetslagsmöte går vi igenom planen för att se om vi behöver komplettera eller ändra något. Planen fungerar som ett levande dokument, samt som formativ utvärdering.

3 Undersökning av risker och hinder

Vi har under våra nätverksträffar diskuterat om hur vi arbetar på gården. Vi ser att vi har områden på gården som riskerar att bli oövervakade då de ligger med gömda. Vid sådana områden finns risk för att kränkningar kan ske.

Vi har regelbundet barnmöten under läsåret, där barnen har möjlighet att uttrycka vilka områden som de tycker om eller inte tycker om och varför. Vi tar också upp frågan vid utvecklingssamtal och övriga föräldrakontakter.

Vi har gått igenom om hur rutiner, strukturer och pedagogbemanning ser ut över dagen och om hur vi ska kunna möta vårdnadshavare och barn på ett bra sätt på morgonen. Då vi både har barn som lämnas ute samtidigt som barn äter frukost inne behöver vi ha en tydlig struktur om vilka pedagoger som behöver vara ute respektive inne under en kortare stund. Om struktur och pedagogbemanning rubbas kan risken för kränkningar öka.

Vi har nu i höst blivit fyra avdelningar i stället för fem. Det innebär färre barn, och även färre pedagoger. Vi behöver därför jobba ännu mer med struktur och organisation, med tydliga zoner och ansvarsområden.

Vi har även tittat på hur det ser ut vid övergångar, där flera barn kan vistas på samma ställe samtidigt. Vid dessa tidpunkter kan det finnas en risk för fysiska och verbala kränkningar mellan barn.

Genom att vi kontinuerligt arbetar med se över och utveckla strukturer och rutiner, som att t.ex ta fram stationer och zoner på gården, upplever vi att det är lättare att fördela pedagoger på bäst sätt och förhindra eventuell kränkning och diskriminering.

4 Analys av orsaker till risker och hinder

Vissa delar av vår gård är mer gömd pga växtlighet som buskar och träd, vilket resulterar i att det kan vara svårare att se vad barnen säger och gör där. Vi ser att

barnen ofta väljer att vara i områden som är mer gömda, då växtligheten lockar till andra lekar.

Vi har sett över hur vi på bästa sätt ska organisera pedagogbemanningen ur ett heladagen-perspektiv. En otydlig struktur kan bidra till irritation, stress eller missförstånd. Här ser vi att det är viktigt att även ha en tydlig kommunikation och förmåga att se helheten på förskolan. Vi pedagoger måste ha en tydlig roll och veta vart vi ska befinna oss och vad vår uppgift är.

Vid organisatoriska förändringar har vi upplevt att det är viktigt att alla pedagoger är delaktiga i det arbete som görs, att alla tar del av information och att planerade och fattade beslut följs. Vi upplever att det är viktigt att våga prova nya strukturer och rutiner, reflektera kring utfallet för att på sått utveckla verksamheten.

5 Åtgärder

Vi behöver fungerande rutiner och strukturscheman, som utformas på studiedagarna i maj/juni och sedan revideras regelbundet. Strukturen diskuteras, kommuniceras, förankras och följs av alla pedagoger. Vi kommer även att ha den som en stående på punkt att reflektera kring på våra veckomöten.

Vi kommer att fortsätta att dela upp oss i olika zoner på gården, för att nyttja gården på bästa sätt och använda de områden på gården som är mer gömda och som barnen gärna leker vid. Zonindelning och aktiviteter kommer att utvärderas regelbundet på veckomöten och nätverksträffar.

Tydligare dialog med vårdnadshavare där de har möjlighet att förmedla barnens tankar som uttrycks när barnet inte är på förskolan. Vi behöver tydligare visa i våra verksamhetsbrev hur vi arbetar med kränkning och diskriminering. Det kommer också att tas upp och arbetas kring på föräldramötet i höst.

6 Planerad uppföljning och utvärdering

Planen följs upp kontinuerligt på veckomöten och arbetslagsmöten för att se om något måste förändras. Detta görs bland annat genom att titta tillbaka på dokumentationer och det systematiska kvalitetsarbetet. Uppföljning och utvärdering sker på veckomöten, APT, planeringsdagar och vid arbetslagsmöten. Arbetslagen skickar in sin utvärdering för året till rektor.

Nästa uppföljning och utvärdering till rektor sker i maj 2024.

7 Riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar

Föregående läsårs riktlinjer och rutiner har följts upp och utvärderats på reflektionsmöten, nätverket om likabehandling, APT samt på studiedagarna i

maj/juni och december. Utvärderingarna har baserats på observationer, samtal samt dokument såsom skolenkäten och barnintervjuer.

I våra riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar ingår att vi ska arbeta i mindre grupper med närvarande pedagoger som är uppmärksamma på incidenter som kan uppstå. Vi har nolltolerans kring att se och röra varandras kroppar på ett sätt som kan uppfattas som sexuella trakasserier. Vi arbetar med detta genom samtal, konkreta scenarier som barnet kan ha förståelse för samt litteratur. Upptäcks en incident tas detta tag i omgående med de inblandade.

I våra olika nätverk diskuteras ord såsom kränkning, mobbning, trakasserier, jämställdhet, jämlikhet, normkreativitet etc. för att definiera vad begreppen innebär.

För utbildningsförvaltningen samtliga verksamheter finns gemensamma rutiner för att motverka kränkningar och även hantera uppgifter om kränkningar. Dessa finns tillgängliga för förskolans personal i teamsgruppen *Juridik och verksamhetsstöd* i mappen *Kränkande behandling, diskriminering och trygghetskapande arbete*.

Utöver dessa rutiner har förskolan följande rutiner för att förhindra kränkningar. Rektorn besöker förskolan kontinuerligt och minst en gång per månad bland annat för att säkerställa verksamhetens miljöer ur ett barnperspektiv. Rektorn ansvarar för att ICDP-utbildning pågår kontinuerligt i verksamheten och för att utbildningsfilmen om kränkningar visas för förskolans personal två gånger per år samt skyndsamt för nyanställda. Utbildningsfilmen finns tillgänglig i teamsgruppen *Juridik och verksamhetsstöd* i mappen *Kränkande behandling, diskriminering och trygghetskapande arbete*.

8 Rutiner då ett barn anser sig utsatt för kränkningar

En förskollärare, barnskötare eller annan personal som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling eller trakasserier i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn.

Anmälningsskyldigheten gäller för all personal, även vikarier och personal som inte arbetar i barngrupp. Anmälningsskyldigheten gäller oavsett om det är ett annat barn eller en personal som antas ha utsatt barnet. Anmälan ska göras skyndsamt vilket innebär att det helst ska göras samma dag eller dagen efter. Anmälan görs i verksamhetssystemet DF Respons. Om anmälan avser rektorn ska man i stället kontakta verksamhetschef för förskola, Åsa Harge.

En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling eller trakasserier i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

Rektorn är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring uppgivna kränkningar och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för

att förhindra kränkande behandling och trakasserier i framtiden. Utredningar genomförs av rektorn. Rektorn kan inte delegera ansvaret för utredningarna till annan.

Rektorn ansvarar för och genomför omgående åtgärder för att komma till rätta med brister som har framkommit i utredningen. Arbetsrättsliga åtgärder genomförs i samråd med verksamhetschef för förskola. Rektorn följer upp inom en vecka från att en åtgärd har verkställts, att åtgärden efterlevs och har önskad effekt. Rektorn informerar verksamhetschefen för förskola om framkomna brister och vilka åtgärder som vidtas.

Ett kränkingsärende inklusive utredningen, identifierade och vidtagna åtgärder samt uppföljning dokumenteras i DF respons.

9 Samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda

Samverkan har skett regelbundet genom barnråd, barnintervjuer och dagliga samtal som vid hämtning, lämning, måltider och samlingar. Det sker också genom vårdnadshavares deltagande i skolenkäten, föräldramöten och utvecklingssamtal. Vi pedagoger träffas och diskuterar på nätverk, APT och studiedagar.