

Plan för trygghetsskapande arbete
Brandbergens förskolor
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.....	4
4	Analys av orsaker till risker och hinder.....	5
5	Åtgärder.....	5
6	Planerad uppföljning och utvärdering	7
7	Riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar	7
8	Rutiner då ett barn anser sig utsatt för kränkningar.....	7
9	Samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda.....	8

1 Inledning

Av skollagen framgår att Haninge kommun i egenskap av huvudman för förskolans namn 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 förskolans namn har vi valt att upprätta ett gemensamt dokument för arbetet mot kränkande behandling och arbetet med de aktiva åtgärderna, "Förskolans namns plan för trygghetsskapande arbete".

1.1 Planens giltighetstid

Förskolans namns plan för trygghetsskapande arbete gäller från och med den dag månad årtal till och med den dag månad årtal.

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

Under föregående läsår har vi arbetat vidare med att göra barnen aktiva/delaktiga på olika sätt i kartläggningen av trygghetsplanen i olika sammanhang. Detta arbete har skett genom bland annat utvecklingssamtal eller barnens aktiva roll i publiceringen av olika lärloggar. Vi har också genomfört trygghetsronder anpassade efter barnen för att kunna fånga in deras åsikter. Arbetet har också fortlöpt genom samlingar där litteraturen varit direkt kopplad till allas lika värde och barnkonventionen. Vårdnadshavare har genom den årliga enkäten fått lämna in sina synpunkter om hur enheten arbetar med trygghetskapande arbetssätt. Samtidigt ser vi att det finns många VH som inte är riktigt bekanta/insatta kring detta arbete då många har svarat VET EJ. Därför tänker vi att detta behöver lyftas upp samt reflekteras med vårdnadshavare. Alla pedagoger samt långtidsvikarier ska vara väl bekanta med planen mot diskriminering och kränkande behandling. Vi tycker också att även korttidsvikarie ska informeras om planens innehåll och tillgänglighet. Vi pedagoger fortsätter att förmedla detta för vårdnadshavare för att skapa trygghet för ett gott samarbete.

Åtgärd:

Vi behöver ständigt och tillsammans prata och reflektera kring begreppet kränkning samt vårt förhållningssätt på enheten för att kunna säkerställa trygghetsarbetet. För att levandegöra planen behöver vi synliggöra den i högre omfattning än tidigare genom att ha den tillgänglig i förskolornas hallar. Vi behöver prioritera ett aktivt arbete i enhetens Trygghetsgrupp/Barnrättsteamet. Vi behöver fortsätta vårt dagliga arbete genom att aktivt arbeta med att ge barnen talutrymme och möjlighet

att kunna uttrycka sina tankar och känslor inför moment som har gjort dem ledsna eller kränkta av något slag, tex. vid konflikter.

3 Undersökning av risker och hinder

Vi ser att i hela enheten behöver vi arbeta mer med vårdnadshavarens samverkan med förskolan i de digitala verktygen som vi använder oss av. Exempelvis Unikum, Tempus och andra viktiga digitala forum. För då kan även vårdnadshavaren ta del av planen för trygghetsskapande arbete.

Haninge kommun lämnar årligen ut en enkät till VH angående barnet/barnens vistelsetid på förskolan. där får vi information om hur VH upplever sin egen och sina barns trygghet på förskolan. Vi ser en risk om svarsfrekvensen blir låg.

En besiktning/undersökning av förskole gårdar har nyligen gjorts där det har framkommit några åtgärds punkter som kan leda till att barnen gör sig illa eller avviker från förskolorna.

En annan risk som vi ser är fördelningen av pedagogerna över gården.

Planen för trygghetsskapandearbets sätt måste vara ett levande dokument.

Om en daglig kontakt med VH vid lämning och hämtning är otillräcklig finns en risk att relevant information kring barnens trivsel och trygghet uteblir.

Vid utebliven reflektionstid ser vi en risk för att frågor som rör barns trivsel och trygghet inte hinner reflekteras kring.

Vi arbetar för att det i våra miljöer ska finnas litteratur och okodat material som värnar olikhet. Ett hinder skulle kunna vara om vårt fokus inom detta område får mindre utrymme.

Vi har varje termin en vägledningsgrupp med ICDP. Då vi har haft en hög omsättning av personal har vi inte nått upp till 100% deltagande.

Det är viktigt för oss med ett interkulturellt förhållningssätt. Det blir med viktigt att värna den svenska språkutvecklingen, då det främst är i förskolan som en del av våra barn möter det svenska språket. Båda delarna behöver finnas med, och hinnas med, i utbildningen. Med många olika modersmål i gruppen ser vi en risk i att inte alla modersmål och kulturer får samma utrymme.

Det finns en risk att arbete med Barnkonventionen kretsar runt vissa frågor hela tiden. Att det inte sker en fördjupning av arbetet.

4 Analys av orsaker till risker och hinder

När vi inte ut till vårdnadshavare med värdet av inlägg i Unikum, och ett aktivt användande av Tempus, ser vi att det kan leda till brister i kommunikation, och en känsla av otrygghet.

vi ser att vi behöver fortsätta arbeta utifrån de brister som framkommer i enkäten.

Utifrån besiktningsprotokollet har vi kunnat analysera vad som åligger oss i enheten samt Tornberget.

Vi ser att det finns behov av ett fortsatt utvecklingsarbete gällande våra uterum/miljöer.

Utan regelbundna träffar med trygghetsgrupp/Barnrättsteam kommer dokumentet inte att bli ett aktuellt och användbart verktyg.

Om en daglig kontakt med VH vid lämning och hämtning är otillräcklig finns en risk att relevant information kring barnens trivsel och trygghet uteblir.

Vi inser vikten av att regelbundna tillfällen till reflektion prioriteras.

Ett arbete med alla barns rätt till lärande och utforskande miljöer behöver prioriteras.

De som har gått för länge sedan önskar vidareutbildning. Det är svårt för oss att ge det då det i kommunen finns ett krav på att alla pedagoger ska få delta i en grundläggande ICDP- vägledningsgrupp.

Det språkutvecklande arbetet i våra förskolor behöver få mycket utrymme.

I arbetet med Barnkonventionen ser vi ett aktivt arbete med att läsa och diskutera. Hur skulle vi kunna implementera Barnkonventionen i fler kontexter?

5 Åtgärder

I samband med inskolning kommer vi aktivt informera och vara behjälpliga för VH gällande enhetens digitala plattformar.

Uppmuntra VH att svara på skolenkät, då det är viktigt att vi får en hög svarsfrekvens för att kunna vidta relevanta åtgärder utifrån inkomna svar.

De punkter som åligger enheten kommer vi att åtgärda samt att följa upp de delar som Tornberget ansvarar.

I vår nätverksgrupp gällande utemiljö kommer vi att arbeta med hur vi strukturerar pedagogerna i ett arbete för bättre uppsikt och fler erbjudanden av aktiviteter.

Enhetens trygghetsgrupp/barnrättsteam ska få i uppdrag att revidera/tillgängliggöra plan för trygghetsskapande arbete. Då det finns en samordnare i varje förskola ligger det i dennes uppdrag att säkerställa att varje nyanställd har tagit del av planen och annan viktig information.

Vi behöver arbeta med att förstärka en daglig kontakt med VH vid lämning och hämtning. Det är en viktig del förskolans arbete med barns trivsel och trygghet.

Vi behöver fortsätta att prioritera tid för avdelningsreflektion. Vi behöver ytterligare lyfta möjligheten för arbetslag att kunna få stöd av specialpedagog, pedagogista, ateljérista samt ledning.

Vi kommer fortsätta arbetet med att utveckla utforskningsbara materialet samt lärande miljöer för att motverka stereotypa könsmonster. På det här sättet får alla barn möjlighet att upptäcka och öppna för olikheter. Vi arbetar för alla barns lika rätt till delaktighet och inflytande, utifrån varje enskild individ.

Arbete med vägledningsgrupp ICDP fortsätter för nyanställda pedagoger. Här lyfter vi frågor kring samspel, kulturella skillnader, viktiga vuxna med mera.

Alla avdelningar har beroende på vilka barn de har, jobbat lite olika. Vi benämner ord på barnens modersmål, räknar, sjunger och visar intresse för barnens bakgrund, språk och kultur. Genom att vi vuxna visar intresse för vårdnadshavarnas ursprung, kultur med dess högtider, kan det ge en ökad förståelse för andras kulturer och värderingar. Vi har en mångkulturell personalgrupp där vi tar tillvara på varandras erfarenheter i form av språkkunskaper och dess kulturer och traditioner. Detta bidrar till en ökad trygghet för barn och vårdnadshavare. Som en del i arbete med att utveckla meningsfulla språkrika sammanhang arbetar vi vidare på att utveckla våra samlingsmiljöer och läsmiljöer.

Vi arbetar med "kompis böckerna" ihop med texter från barnkonventionen med de äldre barnen där barnens åsikter diskuteras. Litteratur från "olika förlag" som handlar om jämlikhet läser vi i verksamheten. Vi använder oss av Polyglutt på svenska och andra språk. Utveckla arbetet med hur vi firar Barnkonventionens dag.

6 Planerad uppföljning och utvärdering

Planerad uppföljning sker under nätverket för trygghetsskapande arbete i slutet på varje termin.

7 Riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar

Då det hade framkommit ett behov av tydlighet kring användandet av KIA och DF-RESPONS. Åtgärden har varit att hela enheten deltagit i en gedigen föreläsning av personal från säkerhetsavdelningen för att kunna identifiera samt skilja på KIA och DF-RESPONS anmälan.

Vi har också aktivt tittat på filmer som handlar om kränkande behandling samt trygghetsskapande arbete för att utöka förståelsen hos pedagogerna kring dessa begrepp.

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 trygghetsskapande 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 trygghetsskapande 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

Barnen samverkar genom dagliga samtal som sker vid lämning och hämtning, måltider, samlingar samt vid det aktiva arbetet med lärloggar. VH samverkar genom sitt deltagande i skolenkäten, utvecklingssamtal. Pedagogerna träffas i olika nätverksgrupper som finns, studiedagar där det finns avsedd tid för reflektioner samt APT.