

**Plan för trygghetsskapande arbete**  
**Handens förskolor**  
**Läsåret 2023/2024**

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>2</b>
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
<b>2</b>	<b>Arbetet under föregående läsår .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Undersökning av risker och hinder .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Analys av orsaker till risker och hinder.....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Åtgärder.....</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>Planerad uppföljning och utvärdering .....</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>Riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar .....</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	<b>Rutiner då ett barn anser sig utsatt för kränkningar.....</b>	<b>6</b>
<b>9</b>	<b>Samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda.....</b>	<b>7</b>

# 1 Inledning

Av skollagen framgår att Haninge kommun i egenskap av huvudman för Handens förskoleområde 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

Förskolorna Eken, Tallen, Kastanjen, Aspen, Syrenen och Hasselns plan för trygghetsskapande arbete gäller från och med den 1 september 2023 till och med 31 augusti 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

- Involvera vårdnadshavare i det pågående arbetet på avdelningen genom Unikum, daglig kontakt, föräldramöte, utvecklingssamtal och, ifall covidsituationen tillåter det, har vi dropp-in tillfällen under året. Vi vill fördjupa relationen till alla vårdnadshavare. Vi tar del av Malin Ryens film kring svåra samtal samt diskussion om den viktiga introduktionsperioden på utvecklingsdagen i augusti. **Kontinuerligt pågått arbete under hela läsåret.**
- Fortsatt arbete med vägledningsgrupper ICDP, icdp-diskussioner på APT utifrån olika frågeställningar, övningar och case. **Detta har skett kontinuerligt under läsåret.**
- Fortsatt arbete med varje pedagogs uppdrag, tydliga mål där medarbetarna är väl förtrogna med sitt arbete. Detta ska leda till minskad stress. Alla känner sig viktiga, delaktiga, värdefulla. Detta påverkar barnen positivt. **Detta har pågått under hela läsåret.**
- Teambuildningsarbete med alla kollegor i området. Diskussioner och övningar. **Detta har pågått kontinuerligt under hela läsåret på APT.**
- Säkerställa att alla avdelningar har en struktur för sin avdelning samt en tydlig planering för arbetet med barnen varje vecka – **ht 2022**
- Stöd av biträdande rektor Dalile Rostami kring BIBASS. Tydliga handlingsplaner för inkludering. **Detta har pågått kontinuerligt under hela läsåret och utifrån behov.**
- Fortbildningsinsats TAKK till berörda arbetslag. **Detta har pågått kontinuerligt under hela läsåret.**
- Ta tag i konflikter mellan barnen direkt. Stödjande pedagoger. **Detta har pågått kontinuerligt under hela läsåret.**

Vi ser att Södra Handen inte på ett tydligt sätt har följt upp föregående års åtgärder. Norra Handen har följt på arbetet i områdets barnrättsteam. Vi ser nu att det är svårt

att sammanfatta effekter av föregående års arbete och att nästa års uppföljning kommer att ge oss en tydligare bild av områdets arbete med denna plan.

Uppföljningar utifrån anmälningar i DF-respons har gjorts.

### **3 Undersökning av risker och hinder**

Ledningsgruppen har analyserat material från arbetslagens arbete på utvecklingsdagen i september. Ledningsgruppen har också analyserat DF-responsanmälningar och kränkingsutredningar från gångna året som är relaterade till det trygghetskapande arbetet samt APU-undersökningen samt samtal med pedagoger som rör svårigheter med enskilda barn och/eller barngrupper.

- Avsaknad av struktur eller struktur som inte följs
- Ordinarie personal är frånvarande och arbetet är inte strukturerat utifrån plan B.
- Vikarier som inte har tillräcklig kompetens
- Bemötandet när vi välkomnar barn på morgonen
- Barn med särskilda rättigheter är mer utsatta för olika risker att bli kränkta utifrån brist på tydliga handlingsplaner som följs och kompetensen hos pedagogen att möta varje barn.
- När resurser och verktyg inte nyttjas i mötet med barn som utmanar
- När pedagoger inte är närvarande och nära barnens lek
- Vid olika rutinsituationer finns risker för kränkningar så som vid blöjbyte och toalettbesök, måltidssituationer, i hallen
- Vid övergångar mellan olika rutiner och aktiviteter
- Ute på gården

### **4 Analys av orsaker till risker och hinder**

Alla avdelningarna har inte fått till bra strukturer och planeringar med meningsfullt innehåll/aktiviteter för barnen. Pedagoger som inte vet vad de ska göra, bristande kompetens och kunskap kring anknytningens betydelse och ett bristande engagemang samt misstro till barnets förmåga.

De två ovanstående punkterna leder till upplevd stress hos pedagogerna som kan orsaka kränkningar och diskrimineringar.

Snabba tolkningar, inte förståelse för sammanhang/personer. Språkliga svårigheter, vi delar inte samma språk.

Vi ser bland våra pedagoger att det finns förutfattade meningar kring hur en familj ska fungera, hur uppfostran ska se ut, vilka normer vi tänker ska vara rådande. Dessa kulturella skillnader kan göra att pedagogen behandlar ett barn samt vårdnadshavare på ett sätt som inte blir bra. Det handlar om brist på kunskap och nyfikenhet. Självreflekterande

förhållningssätt saknas, vad är det som styr mig som pedagog utifrån mina normer, ställningstagande, värderingar och ageranden.

## **5 Åtgärder**

- Säkerställa struktur, uppdatera kontinuerligt, för hela verksamheten samt för varje avdelning.
- Säkerställa inkludering av varje barn utifrån en tillgänglig miljö på hela förskolan. Stöd av närmaste chef vid behov.
- Kompetensutveckling - föreläsning med Malin Ryen under vårterminen samt erbjudande om TAKK-utbildning utifrån behov och genomgång av bildstöd för alla pedagoger i området under vårterminen.
- Utveckla måltidpedagogiken utifrån ett mångfalds- och inkluderingsperspektiv genom handledning av pedagogista Malin Lövgren (Eken, Tallen, Kastanjen). Vi ser, under hösten, över hur Syrenen och Aspen blir involverade i denna process under vårterminen.
- Introducera nya vikarier till området samt till varje avdelning. Tydliga riktlinjer kring introduktion av vikarier tas fram under året samt hur mottagandet av vikarier går till på förskolan och i arbetslaget.
- ICDP-vägledningsgrupp fortsätter för alla som ej ingått i vägledningsgrupp samt en fördjupning för ett antal pedagoger.
- Barnrättsteamet i vårt område kommer jobba kring hur handlingsplaner blir ett levande dokument som syftar till att inkludera varje barn i verksamheten. Detta arbete påbörjas under höstterminen. TEAMkraftens arbete i det gemensamma Barnrättsteamet kommer, under höstterminen, arbeta med inkluderingsbegreppet och vad det innebär för oss i förskolan i syfte att öka kompetensen hos varje pedagog.
- Utveckla samarbete och goda relationer med familjen. Se vårdnadshavaren som en resurs och samverkanspartner i arbetet kring barnets bästa. Vi gör detta genom diskussioner på APT under läsåret.

## **6 Planerad uppföljning och utvärdering**

Arbetslagen utvärderar planens åtgärder i slutet på varje termin. Barnrättsteamet ansvarar för att analysera effekter av åtgärderna under året.

## **7 Riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar**

I Handens förskoleområde följer vi de rutiner och riktlinjer som finns för att motverka och förhindra kränkningar.

Vi ser att Södra Handen inte på ett tydligt sätt har följt upp föregående års åtgärder. Norra Handen har följt på arbetet i områdets barnrättsteam. Vi ser nu att det är svårt att sammanfatta effekter av föregående års arbete och att nästa års uppföljning kommer att ge oss en tydligare bild av områdets arbete med denna plan.

Uppföljningar utifrån anmälningar i DF-respons har gjorts.

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 med personal har gjorts genom att alla pedagoger på utvecklingsdagen i september har fått reflektera och diskutera kring situationer där kränkning skulle kunna ske, vad det skulle kunna bero på samt vilka åtgärder som behövs.

Barn och vårdnadshavare involveras genom den dagliga kontakten mellan barnpedagog och pedagog-vårdnadshavare. Föräldramöten, introduktionssamtal samt uppföljningssamtal är också en del i samverkan.