

Plan för trygghetsskapande arbete

Södra Handens förskolor
Eken, Kastanjen, Tallen

Läsåret 22/23

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.....	2
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	6
7	Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier	6
8	Samverkan med elever och anställda	7

1 Inledning

Av skollagen framgår att Haninge kommun i egenskap av huvudman för förskolorna Eken, Kastanjen och Tallen 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 Eken, Kastanjen och Tallen har vi valt att upprätta ett gemensamt dokument för arbetet mot kränkande behandling och arbetet med de aktiva åtgärderna, ”Södra Handens förskoleområdes plan för trygghetsskapande arbete”.

1.1 Planens giltighetstid

Förskolan Eken, Kastanjen och Tallens plan för trygghetsskapande arbete gäller från och med 1 september 2022 till och med 31 augusti 2023.

1.2 Definitioner

1.2.1 Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom 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 en elevs 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.

2 Arbetet under föregående läsår

Konkreta åtgärder och förebyggande arbete utifrån plan 21/22

- Forumgrupper fortsätter med fokus på barnens röst kopplat till leken. Pedagogens roll och barnens möjligheter är i fokus. Detta pågår kontinuerligt under hela läsåret.
- 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. Under hela läsåret.
- Fortsatt arbete med vägledningsgrupper ICDP, icdp-diskussioner på APT utifrån olika frågeställningar, övningar och case. Detta sker kontinuerligt under läsåret.
- Normkritiska böcker köps in under hösten till varje avdelning och till förskolornas bibliotek - ht 2021
- Samarbete med HR kring arbete "Hållbara arbetsplatser" som handlar om att må bra på jobbet. Detta utgår från Tydliga mål där medarbetarna är väl förtrogna med sitt arbete ska leda till minskad stress. Alla känner sig viktiga, delaktiga, värdefulla. Detta påverkar barnen positivt. Detta pågår under hela läsåret.
- Teambuildningsarbete med alla kollegor i området. Diskussioner och övningar. Detta pågår kontinuerligt under hela läsåret.
- 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 pågår kontinuerligt under hela läsåret.
- Fortbildningsinsats TAKK till berörda arbetslag. Detta pågår kontinuerligt under hela läsåret.
- Ta tag i konflikter mellan barnen direkt. Stödjande pedagoger. Detta pågår kontinuerligt under hela läsåret.

Uppföljning och utvärdering

Uppföljning och utvärdering sker årligen på övergripande nivå och kontinuerligt på avdelningsnivå där diskussioner kring barnsyn, barnens delaktighet och inflytande är en del av avdelningarnas reflektioner varje vecka.

Skriv text om föregående års insatser...

Forumgrupperna har under läsåret fokuserat på barns röster kopplat till leken. Kollegiala diskussioner har varvats med teori och forskning kring lekens betydelse för barns utveckling och lärande samt pedagogens roll i leken. Vi ser en ökad medvetenhet hos pedagogerna kring deras förhållningssätt och viktiga aktiva roll i barnens lek.

Föräldrarnas involvering i våra verksamheter har trots pandemin utvecklats utifrån att vi använt mer digitala kanaler för möten. När det gäller Unikum så är det en variation i lärloggar och inlägg från avdelning till avdelning. Inom detta finns det utvecklingsmöjligheter för alla familjers delaktighet. Däremot har den dagliga fysiska kontakten med familjerna utvecklats nu efter pandemin. Det är dock inte alltid lätt att möta alla vårdnadshavare. Där det av olika anledningar har varit svårt att möta vårdnadshavare har pedagoger vid behov fått coachning av ledningsperson för att skapa bra förhållande till alla vårdnadshavare.

Normkritiska/kreativa böcker har införskaffats under läsåret och finns i verksamheterna. Vi har inte haft planerade diskussioner kring dessa böcker med pedagogerna. Flera pedagoger använder böckerna medvetet i arbetet med barnen för att vidga normen och motverka stereotypa tankemönster.

Arbetet med HR och "Hållbara arbetsplatser" har bidragit till att öka tydligheten kring vårt uppdrag och våra mål, detta bidrar positivt till barnens möjligheter på förskolan. Teambuildning har också varit viktigt under året. Tillsammansheten bland pedagogerna på förskolorna har utvecklats efter pandemitiden och VI-känslan har blivit mer konkret med fler tydliga gemensamma ställningstaganden och aktiviteter. Detta är dock något som fortfarande behöver stärkas och utvecklas för att varje barn på förskolan ska känna trygghet med alla förskolans pedagoger.

Nästan alla avdelningar har tagit fram en superstruktur samt överenskommelser kring förhållningssätt och arbetssätt. Detta ser vi leder till ett lugnare tempo samt mindre stress vilket minskar risken för kränkningar eller diskrimineringar.

ICDP vägledningsgrupper har fortsatt för pedagoger och vi ser att pedagoger ökar sina kunskaper och sin förståelse för goda relationer och trygga anknytningar vilket är en god förebyggande åtgärd i arbetet med att minimera risker för kränkning och diskriminering.

Dalile har kontinuerligt under året gett stöd och reflekterat med arbetslag som har barn i behov av särskilt stöd. Dalile har också utvidgat samarbetet med centrum för lärande och hälsa så att pedagogerna har kunnat få professionellt stöd utifrån behov för att kunna möta och inkludera varje barn i verksamheten. Vi har också uppdaterat ett häfte till alla medarbetare med våra rutiner kring arbetet med barn i behov av särskilt stöd.

Några arbetslag har gått TAKK-utbildning för att bättre kunna stödja barnen i kommunikation. De som har gått utbildningen känner att den är värdefull och praktiserat detta i barngruppen. Det är viktigt att hålla det levande hela tiden.

Några arbetslag har fått coachande handledning i hur de kan jobba med konflikter mellan barn i verksamheten. De har fått ökade kunskaper om hur de i sin roll som pedagog kan medla mellan barnen i konflikt för att stärka barnens självkänsla, för att kunna uttrycka sig, bli lyssnad på och förstå andras perspektiv. Detta skapar en trygghet i barngruppen och varje barn känner sig viktigt och sedd.

Personalens delaktighet

Forumgrupperna där varje pedagog ingår har hela året fokuserat på en utvecklingsprocess kring "Barnens röster och barnsyn" kopplat till leken. I diskussion kring uppdraget, förhållningssättet, barnsynen har grupperna lyft fram barnens röster och pedagogens roll.

I projektboken, som pedagogerna använder på arbetslagets planering och reflektion, för att följa upp och planera sin verksamhet, lyfts barnkonventionens vägledande principer fram. Att de är synliga där har gjort att dessa finns mer medvetet med i den verksamhet vi erbjuder barnen varje dag.

Utvecklingsgruppen, där alla förskollärare ingår, har på hösten jobbat med att implementera åtgärderna i sina arbetslag, på sina förskolor.

Barnens och vårdnadshavarnas delaktighet

Varje arbetslag har haft som uppdrag att delaktiggöra barn och vårdnadshavare. Detta görs kontinuerligt genom Unikum, på utvecklingssamtal, olika möten med vårdnadshavare samt i den dagliga kontakten vid hämtning och lämning. Barnen involveras genom morgonmötet, i samtal kring verksamheten, i reflektion kring dokumentation och det arbete som gjorts samt barnens olika möjligheter varje dag.

3 Undersökning av risker och hinder

Ledningsgruppen har analyserat material från arbetslagens arbete under året. Materialet består av arbetslagens terminsutvärderingar, arbete med kvalitetsindikatorn samt uppstartsplaneringar.

Ledningsgruppen har också analyserat KIA-anmälningar och kränkingsutredningar från gångna året som är relaterade till det trygghetsskapande arbetet samt APU-undersökningen, vårdnadshavares svar utifrån skolenkäten samt samtal med pedagoger som rör svårigheter med enskilda barn och/eller barngrupper.

Utvecklingsgruppen, som består av förskoleområdets alla förskollärare, har analyserat året som gått utifrån plan mot kränkande behandling.

Alla pedagoger har involverats i arbetet på utvecklingsdagen i juni genom att leta fram sammanhang/situationer i verksamheten där det blivit bra samspel mellan barnen, där kommunikationen blivit bra, där barn och pedagoger blivit ivriga i något. De har analyserat vilka pedagogiska handlingar som möjliggjorde att det blev bra. Pedagogerna har ringat in de viktigaste saker som påverkade att barnen kunde bli fokuserade, känna glädje, få ett bra samspel och sedan fått beskriva dessa sammanhang konkret. Hur gjorde du, vad gjorde du? Göranden som de ser är nyckeln till att aktiviteterna/situationerna blev så lyckade.

Risker och hinder som kan uppstå i verksamheten:

- Utmanande barn i sitt sammanhang där det kan bli svårt för pedagogerna att hitta ett förhållningssätt som ger barnen möjligheter att bli sitt bästa jag.
- Där det finns en pågående konflikt i ett arbetslag eller ett arbetslag med en dålig kommunikation finns det en risk att barnen kan bli diskriminerade eller kränkta, barngruppen påverkas negativt.
- När man som pedagog inte vet hur man ska bemöta ett enskilt barn eller en barngrupp kan det leda till stress och ogenomtänkta handlingar där risken att barn blir kränkta eller diskriminerade ökar och pedagogen kan uppleva att barnet/barngruppen är rörig.
- Om barnen fritt får hitta på innehåll i allt barnen är i och inte får möjligheten att göra bra saker tillsammans så att de övar på samspel och kommunikation kan det leda till kränkningar och diskrimineringar.

4 Analys av orsaker till risker och hinder

Avdelningen har inte fått till bra strukturer och planeringar med meningsfullt innehåll/aktiviteter för barnen.

Pedagoger som inte vet vad de ska göra, bristande engagemang.

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.

Kulturella krockar, kulturella skillnader som gör att man kan behandla en person på ett inte bra sätt, diskriminering. Brist på kunskap och nyfikenhet om olika kulturella skillnader.

5 Åtgärder

- Bemöta alla vårdnadshavare på ett sätt som motverkar diskriminering och missförstånd. Alla är olika och behöver bemötas på sitt sätt. Detta är en standard i våra gemensamma överenskommelser ur ett serviceperspektiv.
- Följa upp och analysera förändrade rutiner kontinuerligt. Vid större förändringar gör vi alltid en barnkonsekvensanalys.

-

Från 21/22

- Forumgrupper fortsätter med fokus på barnens röst kopplat till leken. Pedagogens roll och barnens möjligheter är i fokus. **Detta pågår kontinuerligt under hela läsåret.**
- 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. **Under hela läsåret.**
- Fortsatt arbete med vägledningsgrupper ICDP, icdp-diskussioner på APT utifrån olika frågeställningar, övningar och case. **Detta sker kontinuerligt under läsåret.**
- Normkritiska böcker köps in under hösten till varje avdelning och till förskolornas bibliotek - **ht 2021**
- Samarbete med HR kring arbete "Hållbara arbetsplatser" som handlar om att må bra på jobbet. Detta utgår från Tydliga mål där medarbetarna är väl förtrogna med sitt arbete ska leda till minskad stress. Alla känner sig viktiga, delaktiga, värdefulla. Detta påverkar barnen positivt. **Detta pågår under hela läsåret.**
- Teambuildningsarbete med alla kollegor i området. Diskussioner och övningar. **Detta pågår kontinuerligt under hela läsåret.**
- 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 pågår kontinuerligt under hela läsåret.**
- Fortbildningsinsats TAKK till berörda arbetslag. **Detta pågår kontinuerligt under hela läsåret.**
- Ta tag i konflikter mellan barnen direkt. Stödjande pedagoger. **Detta pågår kontinuerligt under hela läsåret.**

6 Planerad uppföljning och utvärdering

Uppföljning och utvärdering sker halvårsvis på övergripande nivå och kontinuerligt på avdelningsnivå i reflektioner samt halvårsvis vid terminsreflektioner.

7 Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier

Det är absolut förbjudet för de anställda att utsätta ett barn för trakasserier eller sexuella trakasserier. Förskolan ska agera skyndsamt när det finns misstanke om att ett barn kan ha blivit trakasserat av någon anställd. Rektorn ansvarar för utredningen.

Vid allvarliga fall av trakasserier kan det bli aktuellt att överväga disciplinära åtgärder gentemot den eller de anställda som har utfört trakasserierna. I lagen om anställningsskydd (LAS) finns en rad arbetsrättsliga åtgärder som arbetsgivaren kan vidta mot arbetstagare som misskött sig och utsatt någon för trakasserier.

Innan någon av dessa arbetsrättsliga åtgärder vidtas kontaktas den anställdes eventuella fackliga organisation. Arbetsgivare som vidtar arbetsrättsliga åtgärder mot en anställd för att stävja trakasserier erbjuder henne eller honom stödsamtal.

Rutiner för att utreda och åtgärda

Personal i förskolan som ser eller får kännedom om att ett barn kan ha blivit utsatt för trakasserier är

skyldig att anmäla detta till rektor. Rektor för i sin tur informationen vidare till huvudmannen. Haninge kommun använder sig av DF respons för att göra anmälningar och utredningar om kränkande behandling enligt skollagen (2010:800). Se nedan för utförligare beskrivning. Utredningen dokumenteras och en handlingsplan för att undvika att liknande händer igen upprättas av rektor och berörd personal.

Rektor bokar tid för uppföljning.

Personalen får följande instruktioner:

- Var rak genom att reagera och säga till om någon kollega beter sig diskriminerande mot ett barn/barnen.
- Se till att få ett samtal med den vuxne i enrum och fråga hur denne tänkte.
- Lyssna in situationen.
- Undvik känsliga diskussioner mellan vuxna då barnen är närvarande.
- Informera alltid rektor i fall av allvarliga eller återkommande trakasserier. Det är rektor som ansvarar att dessa utreds.

Rutiner för dokumentation

Rektor samlar skriftlig dokumentation kring utredningen och förvarar dokumenten och handlingsplanen i en särskild mapp "Plan för förskolan"

Ansvarsförhållande, varje medarbetare ansvarar för att agera ifall de upptäcker eller misstänker att något barn blivit/blir utsatt för trakasserier.

Varje medarbetare har ett ansvar att informera rektor om detta.

Rektor ansvarar över att utreda händelsen och ser till att det skapas en handlingsplan som följs upp, samt ansvarar för att rapportera till huvudman.

Uppföljning och utvärdering

Vi har haft genomgång och gemensam reflektion på APT samt tydlighet i nolltolerans på kränkningar och trakasserier som återkommande inslag i vårt arbetsmiljöarbete. Fokus på spelregler och värdebaserat arbete för att främja ett respektfullt förhållningssätt. Vi använder oss av olika case som en del av detta arbete, för att på det sättet hitta konkreta exempel som berör alla och skapar gemensam förståelse och ökar förmågan att bemöta alla på ett sjyst sätt oavsett hur komplicerad eller utmanande en situation kan bli.

Uppföljning och utvärdering sker halvårsvis på övergripande nivå och kontinuerligt på avdelningsnivå i reflektioner samt halvårsvis vid terminsreflektioner.

8 Samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda

Alla pedagoger har involverats i arbetet på utvecklingsdagen i juni genom att leta fram sammanhang/situationer i verksamheten där det blir bra samspel mellan barnen, där kommunikationen blir bra, där barn och pedagoger blir ivriga i något. De har analyserat vilka pedagogiska handlingar som har möjliggjort att det blev bra. Pedagogerna har ringat in de viktigaste saker som påverkade att barnen kunde bli fokuserade, känna glädje, ha bra samspel och sedan fått beskriv dessa sammanhang konkret. Hur gjorde du, vad gjorde du? Göranden som de ser är nyckeln till att aktiviteterna/situationerna blev så lyckade.

Barnens morgonmöte är ett viktigt forum där barnens aktuella frågor lyfts. Även det fortlöpande arbetet med att lyfta barnens röster i ett hela-dagen-perspektiv är en del i barnens delaktighet i vårt trygghetsskapande arbete.

Vårdnadshavarnas tankar tas tillvara genom den dagliga kontakten samt i analys av skolenkäten. Inför innevarande år har vi inte haft förskoleråd där dessa frågor har lyfts tidigare.

9 Ansvariga för planen

Rektor ansvarar för att planen upprättas, genomförs, utvärderas och revideras.

Den pedagogiska ledningsgruppen ansvarar över att planen implementeras, utförs, utvärderas och revideras.

Utvecklingsgruppen ansvarar över att planen implementeras, genomförs, utvärderas kontinuerligt.

Arbetslagen ansvarar över att aktivt arbeta utifrån planens intentioner samt involvera barnen och vårdnadshavarna i arbetet.

Varje medarbetare har ett eget ansvar att planera, följa upp och utveckla arbetet så att den främjar likabehandling och motverkar diskriminering. Varje medarbetare har även ett eget ansvar i att stoppa varje tendens till diskriminering eller kränkande handling.