

**Plan för trygghetsskapande arbete**  
**Piren**  
**Läsåret 2024/2025**

## 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>3</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>6</b>

# 1 Inledning

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

## 1.1 Planens giltighetstid

Pirens plan för trygghetsskapande arbete gäller från och med den 1 september 2024 till och med 1 september 2025.

## 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**

Vi har arbetat med att få en mer utomhusinriktad verksamhet, där vi följer våra strukturer som ständigt fortsätter att utvecklas. I vår miljö och materialgrupp går vi igenom vilka stationer som finns och vad vi kan lägga till eller dra ifrån. Under året har vi dessutom fortsatt att utveckla uteverksamheten på APT, olika nätverk, arbetslagsmöten etc.

Barnens delaktighet har varit av stor vikt för att skapa trygghet och trivsel och sker kontinuerligt och regelbundet genom barnmöten, barnråd, observationer, dokumentationer och dagliga samtal vid t ex 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 arbetar även ständigt med att vara lyhörda och fånga upp barnens erfarenheter, tankar och känslor kring det som händer runtomkring i världens just nu. Vi försöker få syn på de frågor som barnen inte ställer och med hjälp av tex litteratur på ett pedagogiskt sätt prata om detta ämne.

Vi har fått utbildning i Hedersrelaterat våld och förtryck samt Barnafrid. Detta har tidigare skett på APT och i olika nätverk.

Vi har fortsatt arbetet med att förmedla och tydligare informera föräldrar på olika sätt att vi har nolltolerans mot all typ av kränkningar. Både gentemot barn och vuxna.

Planen har utvärderats kontinuerligt på arbetslagsmöten med hjälp av systematiskt kvalitetsarbete. Gemensamma frågor som berört planen har tagits upp och diskuterats på arbetsplatsträffar. Under Studiedagar har arbetslagen utvärderat denna plan. Detta sker bland annat genom att titta tillbaka på dokumentationer och på det systematiska kvalitetsarbetet.

Vi kommer fortsättningsvis att kontinuerligt utvärdera planen i vårt systematiska kvalitetsarbete. På varje arbetslagsmöte går vi igenom planen för att se om vi behöver komplettera eller ändra något. Vår tanke är att det ska fungera som ett levande dokument samt som formativ utvärdering. För att säkerställa detta kommer vi att uppdatera dagordningen till både våra veckomöten samt arbetslagsmöten.

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

Vi har sett över våra rutiner, policydokument, riktlinjer och vårt värdegrundsarbete. Vi har genomfört trygghetsronder och barnronder, där eventuella risker och hinder samt åtgärder tagits fram. Dessa har sedan diskuterats på veckomöten. Vi har barnmöten, där både barn och pedagoger deltar, där syftet är att lyfta barnens tankar och idéer för att på så sätt göra barnen mer delaktiga och få inflytande över förskolans miljöer, utformning samt de aktiviteter som erbjuds. Vi har även haft regelbundna nätverk kring utemiljö och trygghetsskapande arbete.

Vi har undersökt var barnen väljer att leka, vilka aktiviteter som är mest attraktiva och varför samt var vi pedagoger behövs vara. Detta kan variera och vi har sett att vi hela tiden behöver lyssna in och reflektera över vad barnen just nu är intresserade av för att bemanna på bästa sätt. Vi behöver vara närvarande och delaktiga i det som sker för att kunna upptäcka och motverka eventuella kränkningar eller diskriminering. I och med strukturen som vi arbetat fram har vi haft möjlighet att vara mer lyhörda för barnen och deras intressen och vad de vill göra.

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. Vi arbetar mycket med att barnen ska få vara i mindre sammanhang för att få möjlighet att uttrycka sina tankar. Detta har vi gjort genom att använda oss av en uppdaterad superstruktur där var pedagog får ansvar över ett visst område.

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

Under det föregående året har vi fortsatt med våra uppdaterade strukturer och rutiner som finns på förskolan. Detta är ett ständigt pågående arbete och en hjälp för oss att förebygga konflikter av olika slag. Då vi nyttjar gården mer än tidigare har vi kartlagt, observerat, samt haft en dialog med barnen kring hur de vill använda gården och vad de vill göra. Vi har sett att vissa områden av gården behöver en större bemanning och ibland en bemanning som ser annorlunda ut. Detta har diskuterats och justerats.

Vi har fortsatt att se över hur vi kan utveckla och förbättra den struktur, organisering av personal och det aktiva arbetet som finns kring utemiljö, zoner och aktiviteter då vi sett att detta arbetssätt är till stor hjälp för oss i vårt dagliga arbete.

Under året har alla pedagoger varit delaktiga i strukturen på gården och följt de beslut vi tagit. Vi upplever att det är viktigt att våga prova nya strukturer och rutiner, reflektera kring utfallet för att på så sätt utveckla verksamheten. Vi upplever också att genom den dagliga

dialogen med varandra, över förskolans alla avdelningar, så blir alla pedagoger mer närvarande i barnens aktiviteter.

## **5 Åtgärder**

Strukturschemat som vi nu använder ses över varje höst eller vid behov då det blir förändringar i personal samt i barngrupperna. Strukturen diskuteras, kommuniceras, förankras och följs av alla pedagoger. Vi kommer även att ha den som en stående punkt att reflektera kring på våra veckomöten. För att bättre nyttja tiden på veckomötet har vi arbetat fram ett nytt mötesprotokoll.

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.

Efter resultaten från Haninge skolenkät så ser vi att vi behöver fortsätta prata om och informera om arbetet med trygghetsskapande arbete i våra dagliga konversationer med vårdnadshavare, genom verksamhetsbrev och t ex föräldramöte. Vi diskuterar det även med barnen utifrån deras ålder.

## **6 Planerad uppföljning och utvärdering**

Under veckomöten och arbetslagsmöten följs denna plan upp för att på så sätt se att förändring skett. Detta sker genom att bland annat titta tillbaka på dokumentationer och det systematiska kvalitetsarbetet. Planen utvärderas av förskollärarna på veckomöten och av arbetslagen på studiedagar. Arbetslagen skickar in sin utvärdering till rektor.

Nästa uppföljning och utvärdering sker i maj 2025.

## **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. Vi följer de sju diskrimineringsgrunderna i fyra olika steg; undersöker, analyserar, åtgärdar samt följer upp och utvärderar.

I våra riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier 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. Vi behöver, tillsammans med barnen, göra arbetet med orden mer levande och tydligare, när vi diskuterar orden och innebörden i den dagliga verksamheten.

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**

Upptäcks en kränkning finns en tydlig handlingsplan för hur det ska hanteras, "Rutiner och riktlinjer vid kränkning".

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 gjorts regelbundet genom barnråd, barnintervjuer och dagliga samtal som vid hämtning, lämning, måltider och samlingar. Det sker också genom vårdnadshavares

deltagande i skolenkäten (Gäller ej föregående läsår då det ej skickats ut någon enkät), föräldramöten, verksamhetsbrev och utvecklingssamtal. Vår plan för trygghetsskapande arbete finns även tillgänglig för vårdnadshavare i varje hall på förskolan.

Vi arbetar utifrån lagen om sekretess när vi samtalar med vårdnadshavare och informerar även om sekretesslagen till vårdnadshavare.

Vi pedagoger träffas och diskuterar på nätverk, APT och studiedagar.