

# Plan för trygghetsskapande arbete

Aspen

Läsåret 2022/2023

<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.....	3
1.2.5	Kränkande behandling .....	3
<b>2</b>	<b>Arbetet under föregående läsår .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Undersökning av risker och hinder .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Analys av orsaker till risker och hinder.....</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>Åtgärder .....</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Planerad uppföljning och utvärdering.....</b>	<b>7</b>
<b>7</b>	<b>Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.....</b>	<b>8</b>
<b>8</b>	<b>Samverkan med elever och anställda.....</b>	<b>9</b>

# 1 Inledning

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

## 1.1 Planens giltighetstid

Aspens plan för trygghetsskapande arbete gäller från och med den 1 september 2022 till och med den 31 augusti 2023.

## 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 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**

Detta avsnitt avser föregående läsårs förebyggande arbete mot kränkande behandling och diskriminering samt främjande arbete för lika rättigheter och möjligheter. I avsnittet ska det redogöras för vilka åtgärder som har planerats i föregående plan och hur och när dessa har genomförts samt på vilket sätt samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda har ägt rum i detta arbete.

Beskriv även när och på vilket sätt föregående läsårs förebyggande arbete mot kränkande behandling och diskriminering samt främjande arbete för lika rättigheter och möjligheter har följts upp och utvärderats. Uppföljningen och utvärderingen ska omfatta arbetet med undersökningen, analysen och varje enskild åtgärd.

Föregående läsårs (21/22) planerade åtgärder:

- Arbetslagen ska tillhandahålla avkodat material som är könsneutralt
- Pedagogerna ska ha ett värderingsfritt och respektfullt bemötande mot barns egna uttryck i form av kläder, kroppsspråk och beteende mm.
- De modersmål som finns representerade skall lyftas i det pedagogiska arbetet och synliggöras genom pedagogisk dokumentation.
- Sjunga sånger och räkna på de olika språk som finns representerade i barngrupperna.
- Vi använder oss av den multireligiösa almanackan samt tar hjälp av barnets anhöriga.
- Barn och vuxna får berätta om traditioner som förekommer i andra länder.
- Vi kartlägger om vi har familjer med något av minoritetsspråken. Vi anpassar verksamheten vid behov.

· Miljö och arbetssätt utformas och anpassas i samråd med familjerna, specialpedagog och kommunens stödavdelning. Insatserna utvärderas kontinuerligt för att ge bästa möjliga förutsättningar för barnet att delta i verksamheten.

- Skapa förförståelse genom att samtala med föräldrar och tidigare pedagoger vid överlämning mellan avdelningarna.
- Pedagogerna är förberedda och öppna för de frågor som barnen kommer med.
- Vi reflekterar över på vilket sätt samhället förmedlar normer och värderingar kring homo-, hetero- och bisexualitet och granskar vårt arbete utifrån ett normkritiskt perspektiv med hjälp av böcker.
- Pedagogerna ska bemöta barnen utifrån deras individuella förutsättningar och ge varje barn utmaningar och förutsättningar att växa som människa.
- Genom sitt agerande och förhållningssätt är alla anställda förebilder för hur goda relationer kan skapas. Pedagoger talar aldrig illa om varandra, barn eller föräldrar i synnerhet inte inför barnen. Införa forum där personalgruppen kan diskutera förhållningssätt gentemot barn utifrån ett etiskt perspektiv.

#### Utvärdering av föregående läsårs planerade åtgärder

Det har varit viktigt att pedagoger reflekterat kring sitt förhållningssätt och utmanas i de föreställningar och normer och värderingar som annars kan styra hur vi bemöter barn och vårdnadshavare i förskolan. Förskolan erbjuder könsneutralt och avkodat material i förskolans miljöer både inomhus och utomhus. Vi arbetar dagligen med normer och värden i verksamheten. Pedagoger strävar alltid efter att bemöta barnens frågor utifrån där de befinner sig genom att vara öppna och nyfikna för deras frågor och funderingar vilka ligger till grund för värdegrundsarbetet.

Föregående läsårs plan för trygghetsskapande arbete fokuserade även på att skapa en hållbar reflektionskultur så att pedagogerna reflekterat kring planen för trygghetsskapande arbete och förankras hos alla pedagoger. Med orsak av pandemi och hög personalfrånvaro har det dock ställts stora utmaningar i att få till en hållbar reflektionsstruktur. I vår analys visar det sig att pedagogerna trots detta anser att det under pandemin har varit extra viktigt att medvetengöra sitt förhållningssätt och vårt värdegrundsarbete. När pedagoger har behövt vara flexibla och anpassat verksamheten som följd av pandemin har de upplevt att de behövt prioritera och fokusera på att vara mer nära barnen vilket även har resulterat i att pedagoger har haft större möjligheter att upptäcka och stötta upp barnen i utmanande situationer i ett lugnare tempo. Att pedagoger är inlyssnande och lyhörda gentemot barnen gör att vi kan upptäcka och synliggöra barnens egna upplevelser och således barnens perspektiv i olika situationer.

Pedagoger har bjudit in och skapat delaktighet hos vårdnadshavare i vårt trygghetsskapande arbete genom ett projektarbete med fokus på interkulturella veckor, vilket var väldigt uppskattat. I resultat från Skolenkäten har vi fångat upp vårdnadshavarnas tankar om vårt arbete med bland annat tryggheten i vår förskola som vi tar med oss i vår kommande plan för trygghetsskapande arbete.

Åtgärderna i föregående läsårs plan för trygghetsskapande arbete och förebyggande arbete mot kränkande behandling och diskriminering, samt främjande arbete för lika rättigheter och möjligheter har följts upp och utvärderats under juni månad 2022 genom kollegiala reflektioner i arbetslagen. Analysen av resultatet för uppföljningen och utvärderingen ligger till grund för planeringen för det fortsatta arbetet och kommande läsårs plan för trygghetsskapande arbete.

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

**Redogör för förskolans undersökning av om det finns risker för kränkande behandling, diskriminering eller repressalier, eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i förskolan. Tänk på att även se över rutiner, riktlinjer, policies etc. på förskolan. Beskriv inledningsvis hur undersökningen har genomförts och sedan vilka eventuella risker och hinder som har upptäckts.**

Pedagoger arbetar kontinuerligt med att uppmärksamma risker för kränkande behandling, diskriminering, repressalier samt om det finns hinder för enskilda barns rättigheter i förskolan. Under november månad arbetar vi extra med att uppmärksamma barns rättigheter och där vi reflekterar mycket kring dessa frågor tillsammans med barnen. Dessa frågor tas även upp i arbetslagsreflektioner och gemensamma APT- forum där vi lyfter och reflekterar kring vilka eventuella risker som identifierats, samt hur vi kan arbeta för att undanröja dessa. Vid kränkande behandling anmäler pedagoger dessa genom en KIA-anmälan som sedan följs upp. I de fall arbetslag har varit i behov av ytterligare stöd i arbetet med barns rättigheter har specialpedagog funnits tillgänglig. För att säkerställa att barn med särskilda rättigheter får det stöd som de har rätt till har vi gjort pedagogiska kartläggningar för att undersöka vilka risker och hinder som finns i verksamheten. Med utgångspunkt i de pedagogiska kartläggningarna har vi utarbetat handlingsplaner med insatser och åtgärder för att undanröja eventuella risker och hinder för barns lärande, utveckling och välmående. Handlingsplanerna har sedan implementerats, följts upp och utvärderats.

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

**Redogör för förskolans analys av orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts. Det handlar om att reflektera, analysera och dra slutsatser om vad det är som gör att det ser ut som det gör.**

Några av de risker och hinder som vi sett är att vid hög sjukfrånvaro och med färre ordinarie pedagoger på plats kan öka risken för att barn utsätts för diskrimineringar och kränkningar. Detta beror på att vikarier ofta saknar kännedom om enskilda barns behov och att viktiga överlämningar kring barn som behöver extra stöd uteblir när inte ordinarie personal inte är på plats. Ytterligare en utmaning har varit att vi har haft vikarier i verksamheten som saknat kunskaper kring de olika diskrimineringsgrunderna och hur man kan arbeta med dessa i barngruppen. Vi har även sett att en del av de nyanställda pedagogerna som inte arbetat i kommunen sedan tidigare har behov av att introduceras i våra kommungemensamma arbetssätt och ställningstaganden.

Vi behöver utveckla en reflektionskultur där vi delar med oss av våra erfarenheter kring vårt arbete med aktiva åtgärder skapar vi ett förebyggande och främjande arbete för att inom förskolan motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

Ytterligare en utmaning har varit att skapa goda relationer till hemmen då vi tyvärr under en tid med restriktioner inte kunnat bjuda in familjerna i våra lokaler och således i verksamheten, vilket kan ha påverkat vårdnadshavares känsla av delaktighet och tillit till förskolan.

Vid de tillfällen barn blir kränka av andra barn eller vuxna agerar pedagogerna omgående enligt förskolans rutiner. Vi har goda rutiner och strukturer för hur vi ska agera vid diskriminerar och kränkningar och att detta följs upp genom anmälningar i DF Respons, vilket även tagits upp och diskuterats på arbetsplatsträffar. Personalen har goda stödstrukturer i ledningsgruppen för att hantera och följa upp händelser som är kränkande eller diskriminerande mot våra barn.

## 5 Åtgärder

**I detta avsnitt ska det finnas en beskrivning av de förebyggande åtgärder som behöver vidtas beträffande arbetet mot kränkande behandling och mot diskriminering samt för att främja lika rättigheter och möjligheter i skolan. Åtgärderna ska vara kopplade till de risker som identifierats i undersökningen. Det ska även finnas en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som förskolan planerar att påbörja eller genomföra under det kommande året. Åtgärderna ska tidsbestämmas och genomföras så snart möjligt.**

I utvärderingen framkom det att pedagogerna upplever att de arbetat med föregående läsårs åtgärder, men att dessa fortfarande är angelägna och därmed bör vara en del av den nya planen för trygghetsskapande arbete på förskolan (*se punkterna under rubrik 2*). Vi kommer därför att ha kvar dessa, men addera några tillägg som vi identifierat i analysen av orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts vilka presenteras nedan.

I vår analys framkom det att vi behöver fortsätta att utveckla en hållbar reflektionskultur där arbetslagen kontinuerligt reflekterar kring hur vi arbetar med förebyggande mot kränkande behandling och diskriminering.

Ytterligare en viktig aspekt är att introducera och delge vår plan och vårt trygghetsskapande arbete till ny personal och vikarier i vår verksamhet. Vi planerar att starta upp ett barnrättsteam som kommer att ansvara för att planen implementeras hos nya och gamla pedagoger samt även för långtidsvikarier. Barnrättsteamet ska även se till att arbetet med planen för trygghetsskapande arbete sker mer kontinuerligt i arbetslagen och således blir ett mer levande dokument. När koordinatörerna fördelar vikarier ska de ha ett barnrättsperspektiv för att säkerställa att vi sprider ut ordinarie personal för att skapa en trygg miljö för barnen.

I analysen visade det sig att pedagoger vill arbeta mer främjande för att motverka risk för kränkningar och trakasserier vid utevistelse på förskolegården.

Vi kommer att fortsätta utbildningen i ICDP som bygger på att stärka ett positivt samspel mellan barn och pedagog. Detta förhållningssätt utgår ifrån att ha ett empatiskt och inlyssnande förhållningssätt, genom att fokusera på barns positiva förmågor, samt att utveckla en nyfikenhet gentemot de bakomliggande orsakerna till barns ibland utmanande beteenden. De har även visat sig att pedagogerna vill fortsätta att arbeta i ett lugnare tempo.

I analysen av arbetet med planen för trygghetsskapande arbete synliggjordes behovet av att fortsätta att arbeta med relationsskapande med familjerna. Vi planerar därför att utveckla ytterligare en informationskanal i form av Instagram där förhoppningen är att fler vårdnadshavare ska kunna ta del av verksamheten och vårt trygghetsskapande arbete. Det förebyggande arbetet mot kränkande behandling och diskriminering ska även synliggöras i barnens lärloggar och i pedagogiska dokumentationer och på så vis öka vårdnadshavares insyn och delaktighet i vårt trygghetsskapande arbete. Aspen har under våren haft interkulturella veckor för att bjuda in och möta familjer för att skapa goda relationer vilket har visat sig haft goda effekter, detta är följaktligen något som pedagogerna har intention att fortsätta med.

## **6 Planerad uppföljning och utvärdering**

**Redogör för när och på vilket sätt förskolans förebyggande arbete mot kränkande behandling och diskriminering samt främjande arbete för lika rättigheter och möjligheter ska följas upp och utvärderas. Uppföljningen och utvärderingen ska omfatta arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna.**

Vi planerar att implementera ett barnrättsteam som kommer att ansvara för att se till att planen för trygghetsskapande arbete implementeras, följs upp, utvärderas och planeras. Insatser diskuteras och dokumenteras kontinuerligt under reflektionstid i arbetslagen som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Arbetslagen utvärderar även terminsvis i grundverksamhetsmallen. Utvärdering av hela arbetet sker i maj/ juni 2023 och resultaten av denna utvärdering ligger till grund för utarbetandet av nästa läsårs plan för trygghetsskapande arbete.

Rektor, biträdande rektor och specialpedagogen följer upp det pedagogiska arbetet med arbetslagen och ska finnas som stöd om särskilda insatser behövs. Förskollärare ansvarar för att pedagogiska kartläggningar och handlingsplaner upprättas och att dessa regelbundet följs upp med stöd från specialpedagog.

Augusti: Planering av fortsatt arbete med planen

December: Uppföljning av arbetet av planen

Juni: Helårsuppföljning, reflektion och analys av arbetet med planen



## **7 Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier**

Förskolan ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. I detta avsnitt ska en redogörelse göras för skolans aktuella riktlinjer och rutiner.

**Det ska även finnas en beskrivning av för när och på vilket sätt föregående läsårs riktlinjer och rutiner har följts upp och utvärderats samt för hur och när de aktuella riktlinjerna och rutinerna ska följas upp och utvärderas.**

Vi arbetar kontinuerligt med att pedagoger ska ha ett värderingsfritt och respektfullt bemötande mot barns och dess kön, könsidentitet och könsuttryck. Detta gör vi genom att reflektera över på vilket sätt samhället förmedlar normer och värderingar kring homo-, hetero- och bisexualitet som kan påverka vårt förhållningsätt i förskolan, och på så vis granskar vi vårt arbete utifrån ett normkritiskt perspektiv. Vi arbetar även för att erbjuda barnen avkodat och könsneutralt material i förskolan.

Under läsåret planeras det för en utbildning i ICDP för personalen där vi ska arbeta med att utveckla pedagogers förhållningssätt gentemot barnen. Genom att vara närvarande inlyssnande pedagoger skapar vi möjlighet för barnens individuella förutsättningar och behov att ta plats och därigenom stödja barnen till att utveckla en positiv självkänsla. Att stärka barns integritet är en viktig del av vår verksamhet, detta gör vi genom exempelvis att arbeta med "Stopp min kropp" och uppmuntrar och stödjer barnen i rätten till att bestämma över sin egen kropp och i att våga uttrycka vad som känns okej och vad som inte känns okej.

Barnrättsteamet som planeras att implementeras i höst kommer att lyfta upp och reflektera kring dessa viktiga frågor och hur vi kan verka för att utveckla vårt trygghetsskapande arbete. Även i barnafridsarbetet reflekterar vi kring hur vi kan uppmärksamma diskriminering och kränkning, samt hur vi agerar när vi misstänker eller ser att ett barn blir utsatt. Pedagoger uppmärksammas om anmälningsplikten och vad det innebär och uppmanas om de känner sig osäkra att ta stöd från ledningsgruppen. I höst kommer vi även att ha en utbildning för alla pedagoger kring hedersrelaterat våld och förtryck.

Vid akuta situationer uppmanas pedagoger att i första hand ingripa för att omedelbart stoppa pågående trakasserier och sexuella trakasserier som man bevittnar. Händelsen ska sedan skyndsamt rapporteras till ledning och dokumenteras genom en anmälan i DF-respons. Händelsen kommer sedan att utredas och åtgärder vidtas för att förhindra fortsatta trakasserier, åtgärderna följs sedan upp för att säkerställa att trakasserierna upphört.

## **8 Samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda**

**Redogör för på vilket sätt samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda har ägt rum för innevarande års trygghetsskapande arbete. Samverkan omfattar hela det trygghetsskapande arbetet med undersökning, analys och planerade åtgärder. Det är inte nödvändigt att varje anställd och barn ska delta i arbetet utan samverkan kan ske med representanter för olika grupper.**

Insatser och åtgärder i planen för trygghetsskapande arbete har diskuterats och dokumenterats kontinuerligt under reflektionstid i arbetslagen som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Utvärdering av hela arbetet skedde i juni 2023 arbetslagsvis och resultaten av denna utvärdering ligger till grund för utarbetandet av nästa läsårs plan för trygghetsskapande arbete.

Biträdande rektor har under läsåret följt upp det pedagogiska arbetet med arbetslagen och har vid behov funnits som stöd där särskilda insatser behövts att göras. Förskollärare har upprättat pedagogiska kartläggningar och handlingsplaner och regelbundet följt upp dessa med stöd från specialpedagog vid behov för att säkerställa stöd för barn med särskilda rättigheter. Pedagoger har arbetat med att vara inlyssnande och utgått ifrån barnens egna frågor, funderingar och behov vid utformningen och genomförandet av det trygghetsskapande arbetet.

Pedagoger har bjudit in vårdnadshavare till medverkande i ett projekt med fokus på trygghetsskapande arbete i form av interkulturella veckor. I resultat från Skolenkäten har vi fångat upp vårdnadshavarnas tankar om vårt arbete med bland annat tryggheten i vår förskola.