

# Intraprenaden Lillåns förskolor Trygghetsplan

Läsår: 2024

## Innehåll

1. Grunduppgifter .....	4
1.1 Verksamhetsformer som omfattas av planen.....	4
1.2 Ansvariga för planen.....	4
1.3 Vision Lillåns Intraprenad.....	4
1.4 Planen gäller från .....	4
1.5 Planen gäller till .....	4
1.6 Läsåår .....	4
1.7 Barnens delaktighet .....	4
1.8 Vårdnadshavarnas delaktighet.....	4
1.9 Personalens delaktighet.....	4
1.10 Förankring av planen .....	4
2. Utvärdering .....	5
2.1 Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats .....	5
2.2 Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan.....	5
2.3 Resultat av utvärderingen av fjolårets plan .....	5
<i>Organisationsnivå</i> .....	7
<i>Gruppnivå</i> .....	8
<i>Individnivå</i> .....	8
2.4 Årets plan ska utvärderas senast .....	8
2.5 Beskriv hur årets plan ska utvärderas .....	8
2.6 Ansvarig för att årets plan utvärderas.....	8
3. Främjande insatser .....	9
<i>Verksamhetens främjande insatser:</i> .....	9
4. Kartläggning.....	9
4.1 Kartläggningsmetoder .....	9
4.2 Områden som berörs i kartläggningen.....	9
4.3 Hur barn och vårdnadshavare har involverats i kartläggningen .....	10
4.4 Hur personalen har involverats i kartläggningen .....	10
4.5 Bedömning av risker och hinder utifrån diskrimineringsgrunder .....	10
<i>Funktionsnedsättning</i> .....	10
<i>Religion eller annan trosuppfattning</i> .....	10
<i>Sexuell läggning</i> .....	11
<i>Ålder</i> .....	11
<i>Kön</i> .....	11
<i>Etnisk tillhörighet</i> .....	11
<i>Könsidentitet eller köns-uttryck</i> .....	12
<i>Sexuella trakasserier</i> .....	12
4.6 Resultat av trygghetsvandringar .....	12
4.7 Analys av kartläggningar.....	12
5. Rutiner för akuta situationer.....	14
5.1 Policy .....	15
5.2 Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling. 15	
5.3 Personal som barn och föräldrar kan vända sig till .....	15
5.4 Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn .....	15
5.5 Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal .....	16

<i>Bedömning av kränkande behandling</i> .....	17
5.7 Rutiner för uppföljning .....	17
5.8 Rutiner för dokumentation.....	17
6.8 Ansvarförhållande .....	17

# 1. Grunduppgifter

## 1.1 Verksamhetsformer som omfattas av planen

Verksamheter som omfattas av denna plan är förskolorna i Lillåns Intraprenad.

## 1.2 Ansvariga för planen

Rektorer i samarbete med specialpedagog.

## 1.3 Vision Lillåns Intraprenad

På vår förskola ska alla barn känna sig trygga och bli respekterade för den de är oavsett kön, könsidentitet eller köns-uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. På vår förskola ska inget barn bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling

## 1.4 Planen gäller från

20/12 2023

## 1.5 Planen gäller till

31/10 2024

## 1.6 Läsår

2024

## 1.7 Barnens delaktighet

Pedagogerna har tillsammans med barnen genomfört trygghetsvandringar för att kartlägga vad barnen upplever som otrygga platser på förskolan.

## 1.8 Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavarna deltar i samtal om barnets trivsel och trygghet på utvecklingssamtalen.

## 1.9 Personalens delaktighet

Pedagogerna har i sina arbetslag reflekterat utifrån frågeställningar kring de olika diskrimineringsgrunderna. I det arbetet har vi använt oss av exempel på frågeställningar hämtade från DO:s material planforskola. Utifrån kartläggningar och vandringar har sedan varje avdelning upprättat främjande insatser och förebyggande åtgärder.

## 1.10 Förankring av planen

1. Ett remissunderlag av trygghetsplanen går ut till Ledarforum på ett ledarforum i december 2023.
2. Planen verkställs och trygghetsplanen publiceras på Unikum och på Örebro kommuns hemsida.
3. Arbetslagen utgår ifrån sina kartläggningar och vandringar och skriver planer för främjande insatser och förebyggande aktiva åtgärder på avdelningen oktober och november 2023.
4. Avdelningarnas planer om främjande insatser och förebyggande aktiva åtgärder utvärderas på APT under februari eller mars månad 2024. Rektor ansvarar för att den punkten kommer upp på dagordningen.
5. Ledningsgrupp utvärderar trygghetsplanen under april månad. Ansvarig rektor ser till att punkten kommer upp på dagordningen.
6. Vårdnadshavare informeras om trygghetsplanen vid utvecklingssamtal.
7. Trygghetsplanen utvärderas enligt årshjulet.

## 2. Utvärdering

De främjande insatserna och de förebyggande aktiva åtgärderna utvärderas på APT i februari eller mars. Trygghetsplanen utvärderas i oktober 2024 av ledarforum.

### 2.1 Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

De främjande insatserna och förebyggande aktiva åtgärder har utvärderats i arbetslaget. Trygghetsplanen har utvärderats i ledarforum och ledningsgrupp.

### 2.2 Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan

Ledarforum samt arbetslagen deltog i utvärderingen.

### 2.3 Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

Efter utvärdering av 2022 års plan ser ledarforum att vi behöver starta upp ett utvecklingsarbete kring trygghetsarbetet. Det handlar dels om avdelningars planer där ledarforum ser att det blir svårt att skriva utvärderingsbara mål och vi undrar om planer verkligen utgår ifrån avdelningars kartläggningar. I samarbete med FHT lyfts frågan där och vår dåvarande förskolepsykolog åtar sig att kontakta en kollega med lång erfarenhet inom trygghetsarbete.

Ledarforum kontaktar den erfarna psykologen och föreslår datum då hen kan komma till FHT. Psykologen återkommer inte på vår mejlförfrågan så mötet blir inte av.

Ledarforum beslutar att avvakta med vidare utvecklingsarbete till hösten 2023.

Under augusti och september genomförs kartläggningar och vandringar på alla förskolor, det är nu andra hösten som arbetet finns på och helt genomförs på teams. Det har underlättat arbetet betydligt och finns tillgängligt från vecka 32.

Rektorer bokar in tillfällena med specialpedagog i oktober eller november för att stämma av kartläggningar och avdelningars planer. Det är ett nytt tillvägagångssätt som blir ett behov då ledarforum endast ses en gång i månaden under hösten. Det blir en ny punkt i vårt års-hjul.

Utvecklingsledare deltar på tillfället och syftet är att få de mer aktiva i trygghetsarbetet och för att få inblick i hur kartläggningar ser ut och vilka risker som uppkommit, hur planer ser ut och vad som kan tänkas innebära svårigheter med att skriva planer.

Vid dessa tillfällen framkommer att pedagoger tycker att det blir svårt att skriva dels kartläggningar och att sedan utforma planer utifrån de. Den största svårigheten kring kartläggningar verkar vara att pedagoger ska tänka vad som skulle kunna hända i motsats till vad de faktiskt nu redan gör för att förhindra kränkningar. Utvecklingsledare uttrycker att pedagoger tänker att de ska hitta på risker i motsats till vilka faktiska risker som finns. Detta verkar även leda till att pedagoger i vissa fall inte skriver sina planer utifrån sina kartläggningar. Trygghetsarbetet hänger inte ihop.

Utvecklingsledare, rektorer och specialpedagog resonerar om möjliga ändringar för att underlätta för pedagoger att skriva kartläggningar. Det framkommer att engagemang kring vandringar är större, pedagoger engagerar barnen och deras åsikter tas om hand på ett konkret vis. Hur kan vi överföra det engagemanget till kartläggningarna?

Ledarforum beslutar i december att specialpedagog träffar ledningsgrupp vid ett tillfälle under våren för att sammanfatta möten med rektorer och utvecklingsledare. Under mötena med rektorer, utvecklingsledare och specialpedagog kommer ett förslag på en konkret åtgärd fram som ledarforum tänker kan vara en start på utvecklingsarbetet. Ledarforum arbetar vidare med frågan i januari 2024.

Ledarforum utvärderar 2023 års plan vid ett tillfälle på ledarforum i oktober. Denna gång har hela planen lästs igenom med ett antal frågor som underlag. Frågorna är:

Utifrån trygghetsplanen, hur ser riskerna för diskriminering och kränkande behandling ut i våra förskolor?

Vilka mönster ser vi? Vad tänker vi om de mönster vi ser?

Hur kan vi i ledarforum arbeta främjande- öka det arbete som redan nu finns som skyddar mot diskriminering och kränkande behandling- och förebyggande-vad ser vi nu som risker för diskriminering och kränkande behandling och vad gör vi för att minska riskerna?

Ledarforum ser att de största riskerna är att vara normbrytande, det är genomgående i alla diskrimineringsgrunder, alla förskolor och alla avdelningar. Det mönster vi ser är att det handlar om förhållningssätt och bemötande, från pedagoger, annan personal inom förskolan, vårdnadshavare och barn. Det kan vara kommentarer, att pedagoger gör åt barn i motsats till att låta de försöka på egen hand eller att barn med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning blir utpekade eller hamnar utanför barngruppen p.g.a. sina behov.

I utvärderingen av planen 2023 hamnar ledarforum i diskussion om kartläggningen i sig och de frågor som hör dit. Varje avdelning får en till två diskrimineringsgrunder att kartlägga och de frågor som ställs ska arbetslagen svara på om vad som skulle kunna hända i motsats till vad de faktiskt gör redan nu för att undvika kränkningar. Ledarforum undrar vad arbetslagen förväntas svara på och resonerar om att det upplevs märkligt med påhittade risker och att det gör att det blir svårt att läsa planen. Rektorer har fått frågan från arbetslag, ”ska vi hitta på vad som kan hända”?

Ledarforum resonerar vidare om formen för planen och kommer inte vidare i att svara på frågorna som hörde till utvärderingen, vi tar oss an det som känns mest angeläget. En åsikt som kommer fram är att planen blir lång, det blir mycket text och många upprepningar, behöver allt vara med funderar vi på.

Nu tas en stor del av planen upp av pedagogers kartläggningar i de olika diskrimineringsgrunderna och vad syftar det till? Ledarforum har ännu inte arbetat så konkret med kartläggningar och vårt syfte med att lägga de i teams var att rektorer skulle få större insyn och kunna återkoppla mer direkt till arbetslagen. Vi resonerar om olika sätt att arbeta mer konkret, kan vi ändra på frågorna? De har vi använt oss av i många år och en risk som även tidigare har kommit upp är att pedagoger blir ”hemmablinda” för de och att de är så vana vid frågorna att de svarar på rutin.

Ledarforum resonerar vidare om omfattningen av kartläggningen och hur vi kan minska på den. Specialpedagog som är den som sammanställer planen påtalar att det är pedagogers ord och det som de sett som skulle kunna utgöra risker som framkommer i kartläggningar och att det inte görs några tolkningar av det de skriver. Det skulle kännas högst oetiskt att göra så och med det sagt kan en del formuleringar tyckas märkliga eller skrivna med inte så korrekt språk och då får det vara så.

Ledarforum diskuterar att ett sätt att minska textens omfattning kan vara att den plan vi lägger ut på hemsidan och publicerar till vårdnadshavare kan vara mer sammanfattad i risker. Alltså att ledarforum har ett arbetsmaterial med all kartläggning och en version med kartläggningar som är sammanfattade som vi publicerar på hemsida och till vårdnadshavare.

Ledarforum beslutar om att rektorer ska stämma av kartläggningar som nu finns i teams. Specialpedagog skriver planen i november, minskar ner på kartläggningsmängden och försöker att dra ut essensen av risker i diskrimineringsgrunderna.

Framåt tänker ledarforum att vi behöver fundera vidare över frågorna till diskrimineringsgrunder, ska vi ändra på de vi har nu eller ha kvar de som de är?

Ledarforum behöver utveckla att arbeta konkret utifrån kartläggningar och det arbetet kan rektorer göra tillsammans med sina utvecklingsledare.

## Främjande insatser och förebyggande aktiva åtgärder

### Organisationsnivå

Nätverk med pedagoger genomförs och leds under läsåret av utvecklingsledare. I år är fokus demokrati och språk. Som tidigare förbereder pedagoger sig genom att läsa texter, se film och ta med pedagogisk dokumentation till nätverken. Nätverken förbereds och planeras av utvecklingsledare tillsammans med rektor och ateljerista. Syftet med nätverken är att samtal ska hållas utifrån vårt gemensamma projekt under läsåret där syftet är att stärka barns möjligheter att samspela, kommunicera och uttrycka sig för att främja deras delaktighet och inflytande.

Öppen ateljé planeras för, handleds av och iordningställs med material och digitala verktyg av ateljerista. Under hösten 2022 och våren 2023 är fokus i den öppna ateljén mångfald och kultur. Vi bjuder in till att lära känna flera olika kulturer. Genom att möta och undersöka olika kulturers formspråk och musik vill vi främja öppenhet och respekt för våra medmänniskor och skapa förståelse för värdet av mångfald.

Under hösten 2023 i den öppna ateljé-verksamheten bjuder vi in barnen till ett upptäckande och undersökande med hjälp av de hundra språken. Vi använder boken som gemensam utgångspunkt, låter den ta form på många olika sätt och använder alla våra språk i mötet med den. Genom att vara i hundraspråkighet vill vi stärka barnens möjligheter att samspela, kommunicera och uttrycka sig samt väcka lusten att fantisera.

Intraprenaden firar holi med våra barn 3-5 år i april. Det är en hinduisk högtid som firar att vintern är slut och att våren kommer. Människor världen över firar holi genom att tända brasor och gator och torg fylls med fest, dans och sång. Efter brasan följer en färgfest där bland annat ballonger och färgpulver kastas på varandra och i luften.

”Utbildningen ska präglas av öppenhet och respekt för skillnader i människors uppfattningar och levnadsätt. Förskolan är en social och kulturell mötesplats som ska främja barnens förståelse för värdet av mångfald. Kännedom om olika levnadsförhållanden och kulturer kan bidra till att utveckla en förmåga att förstå och leva sig in i andra människors villkor och värderingar” s.5-6. Skolverket. (2018). *Läroplan för förskolan*.

Intraprenaden arbetar vidare med en gemensam projektrubrik som detta läsår blir ”Barnen, orden och jorden” och frågeställningen ”På vilka olika sätt kan vi fånga barnens engagemang och väcka deras nyfikenhet för att uttrycka sig och kommunicera, stärka deras ordförråd, begreppsförmåga och hundraspråkighet samt främja deras samspel, delaktighet, inflytande och demokratiska möjligheter (nu och i framtiden)?”

Syftet med en gemensam rubrik och frågeställning blir att ledarforum tror att det kommer att stärka och fördjupa det projekterande arbetet och underlätta vid uppstart av projektet. Utvecklingsledare ansvarar för att presentera läsårets gemensamma projekt på respektive förskola under studiedagen i juni.

Intraprenadens stödverktyg processskrivning revideras under våren av ateljerista utifrån synpunkter från pedagoger och ledarforum. Pedagoger börjar att arbeta i den reviderade versionen hösten 2023.

Intraprenadens riktlinjer för unikum har funnits sedan våren 2021 och nu ser ledarforum att den behöver revideras. En arbetsgrupp tillsätts som består av specialpedagog, rektor, ateljerista och utvecklingsledare från Regnbågens förskola och från Klockarängens förskola. Arbetsgruppen ses vid tre tillfällen och arbetar fram förslag på revidering utifrån synpunkter och åsikter som kommit från pedagoger.

Ledarforum ser behovet av en remissgrupp och tänker att det borde vara en förskollärare från respektive förskola. Frågan om att delta i remissgrupp går ut på teams i januari och

det som efterfrågas är förskollärare som ska läsa igenom, reflektera och ha synpunkter på kommande revidering. När gruppen är tillsatt får deltagare mer information via teams där de ombeds läsa, fundera och kommentera hur användarvänliga riktlinjer är, hur de förstår dem och hur deras kollegor kan komma att förstå de. Remissgruppens kommentarer tas om hand och tillförs i de reviderade riktlinjerna. De reviderade riktlinjerna är klara för presentation på förskolornas första APT för hösten.

Utifrån intraprenadens gemensamma projekt, nätverkens fokus och fokus i öppna ateljén beslutar ledarforum att vår gemensamma APT i oktober ska vara en föreläsning. Ledarforum bjuder in kulturpedagog Ida Blomkvist som föreläser om och inspirerar oss i vårt arbete med språk och kommunikation.

Ledarforum beslutar i juni om en omorganisation. Ledarforum ska till hösten 2023 träffas en gång i månaden. Syftet är att respektive rektor ska kunna arbeta med lite vidare ramar och då kommer viss omorganisation att ske. Detta medför att varje rektor kan jobba mer enligt sitt eget ledarskap och utveckla sin respektive verksamhet enligt egna önskemål och förskolans behov. Intraprenadens gemensamma vision, värdeord och våra ställningstenden kommer även i fortsättningen vara kvar.

### **Gruppnivå**

Konsultation kring arbetssätt, bemötande och förhållningssätt med specialpedagog riktas mot arbetslag som efterfrågar stöd och där specialpedagog är inkopplad. Förskolepsykolog deltar i konsultationer tillsammans med specialpedagog när den kompetensen efterfrågas av pedagoger eller specialpedagog anser att den behövs.

Intraprenadens gemensamma bild-stöd används på alla förskolor i olika omfattning. Widget Online används av pedagoger själva i olika omfattning på våra förskolor.

### **Individnivå**

Specialpedagog dokumenterar i systemet Pro Renata med syfte att säkerställa att beslut följs upp och utvärderas. Rektorer har tillgång till Pro Renata och lägger där in tillbud och olycksfallsrapporter.

Dokument kartläggning av lärmiljö, förhållningssätt, hinder och framgångsfaktorer i det pedagogiska arbetet används av arbetslag då rektor eller specialpedagog efterfrågar det. Anpassningar i lärmiljö och struktur genomförs på individnivå, så som visuellt förtydligande med bilder med syfte att stötta kommunikation, organisation och förtydligande av arbetsuppgifter för pedagoger, avdelning i rummet, att dela barngruppen och individuellt stöd.

## **2.4 Årets plan ska utvärderas senast**

Oktober 2024

## **2.5 Beskriv hur årets plan ska utvärderas**

De främjande insatserna och de förebyggande aktiva åtgärderna utvärderas av respektive arbetslag under APT februari eller mars och rektor är ansvarig för det arbetet.

Trygghetsplanen utvärderas i oktober 2024 av ledarforum och i april 2024 av ledningsgrupp.

## **2.6 Ansvarig för att årets plan utvärderas**

Rektorer i samarbete med specialpedagog och ledningsgrupp.



## 3. Främjande insatser

### Verksamhetens främjande insatser:

- Gemensam PUT-tid för Intraprenaden varje måndag 14.00-15.30
- Kompetensutveckling i pedagogiskt arbete
- Reflektionstid 2 tim. i veckan/avdelning
- Arbetslag får stöd av rektorer i processkrivning regelbundet
- Konsultation kring arbetsätt, bemötande och förhållningssätt med specialpedagog
- Tvärgruppskonsultationer utifrån dilemman relaterade till förskolans uppdrag som leds av specialpedagog och förskolepsykolog
- Gemensam handledning utifrån behov med specialpedagog och förskolepsykolog
- Uppföljning och utvärdering enligt årshjulet
- Nätverk i tvärgrupper handledda av utvecklingsledare
- Ateljérista planerar för och håller i öppna ateljéer med fokus på vilka ”100” olika sätt kan vi uppleva, undersöka och läsa en bok?

Varje avdelning har ytterligare beslutat om främjande insatser specifika för deras arbete. Dessa planer redovisas inte i planen utan finns på respektive avdelning.

## 4. Kartläggning

Syftet med en kartläggning är att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten. De problem- och riskområden som vi har identifierat ska ligga till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Kartläggningen bör inte bara omfatta förekomsten av trakasserier och kränkande behandling utan även en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och verksamhetsnivå. Verksamheten kan genom sin organisation, regler, gruppindelningar, schemaläggningar och andra inslag oavsiktligt medverka till att diskriminering uppstår. Rutiner och regler behöver därför ses över för att minimera risken för att det uppstår strukturer som bidrar till diskriminering. Kartläggningen ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Olika diskrimineringsgrunder kan samverka och förstärka utsatthet för exempelvis diskriminering.

### 4.1 Kartläggningsmetoder

Arbetslagen har arbetat med kartläggningsmetoder som observationer, reflektioner, samtal med barn och vårdnadshavare samt trygghetsvandringar med de äldsta barnen.

### 4.2 Områden som berörs i kartläggningen

- Kränkande behandling
- Kön
- Könsidentitet eller köns-uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder
- Sexuella trakasserier

### 4.3 Hur barn och vårdnadshavare har involverats i kartläggningen

Fyra av fem förskolor i Intraprenaden genomför trygghetsvandringar utifrån diskrimineringsgrunderna under augusti-september 2023. Vårdnadshavare deltar genom samtal med pedagoger om barns trivsel.

### 4.4 Hur personalen har involverats i kartläggningen

Inom intraprenaden genomför arbetslag kartläggningar och trygghetsvandringar utifrån diskrimineringsgrunderna under augusti-september 2023.

## 4.5 Bedömning av risker och hinder utifrån diskrimineringsgrunder

### Funktionsnedsättning

- Alla arbetslag som har kartlagt funktionsnedsättning skriver att barn i verksamheten kan utsättas på alla förskolans platser och att de kan bli utsatta av andra barn eller av pedagoger.
- Språket-Största risken att bli utsatt är genom kommentarer eller att man genom sitt kropps-språk visar att man utesluter barn. Språket kan även användas för att prata över huvudet på barn som pedagoger kanske tänker inte förstår. Språket kan även bli en tillgänglighets-risk då teckenspråkstolkare inte finns tillgängliga eller då det inte finns pedagoger kvar på förskolan som kan kommunicera med vårdnadshavare som har det som modersmål.
- Funktionsnedsättning som syns-Arbeitslagen nämner även att barn med synliga funktionshinder lättare kan utsättas för kränkande behandling och det innefattar även barn med neuropsykiatriska funktionshinder.
- Organisation-Stora barngrupper upplevs inte vara gynnsamt för barn med NPF. Att dela barngruppen, som är en vanlig organisatorisk rutin, kan även det upplevas missgynnande och orättvist då det kan leda till ett vi och de-tänk, inkluderingen pedagoger önskar upplevs bli exkluderande.
- Mat-Matsituationen nämns också som en situation som är rutin i förskolan som kan upplevas missgynnande eller orättvis. Platsen i sig, matsalen, med många barn och pedagoger närvarande blir för påfrestande för barn med NPF vilket leder till att pedagoger anpassar så att de äter innan den stora barngruppen äter. Barn som äter selektivt kan bli utpekade och upplevas missgynnande och att pedagoger kan sluta erbjuda mat som barnet själv kanske inte skulle välja.
- Kunskap-att inte ha tillräckligt med kunskap om funktionsnedsättningar kan leda till att pedagoger blir osäkra på hur de ska bemöta.

### Religion eller annan trosuppfattning

- Även i denna diskrimineringsgrund kartlägger arbetslagen att kränkningar kan ske överallt på förskolans platser, här nämns även att det kan ske utomhus. Alla som vistas inom förskolan kan utsätta och utsättas och här nämns även att förbipasserande människor kan vara de som utsätter.
- Kunskap- eller snarare brist på kunskap om olika religioner och andra trosuppfattningar skrivs fram som en risk då det kan leda till att arbetslagen inte uppmärksammar eller firar andra religioners högtider som man upplever att man gör med kristendomens högtider.
- Norm-kristendomen och dess tillhörande högtider och traditioner firas och uppmärksammas mer än andra religioners därför kan den ses som norm och därmed upplevas bli missgynnande. Barn kan bli uteslutna från aktiviteter då vårdnadshavare upplever det kränkande att det firas t.ex. halloween.

- Mat-Även här nämns mat som en situation som kan bli kränkande ifall det finns barn som p.g.a. religion äter eller inte äter viss mat.
- Organisation-Rutinsituationer som nämns av ett arbetslag där barn kan bli utsatta är kring blöjbyte eller toaletsituationen.

### Sexuell läggning

- I denna diskrimineringsgrund kan barn bli kränkta av barn, pedagoger och vårdnadshavare. Här nämns leken som en situation där det kan hända eller om ett barn blir fysiskt tagen på av ett annat barn.
- Norm- heterosexuallitet kan framställas som norm då pedagoger uttrycker sig om normfamilj i litteratur, text, tal och film. De flesta familjebildningarna som finns inom förskolan är heterosexuella. I leken kan barn uttrycka att de vill vara en kille som blir kär i en kille, då kan andra barn uttrycka, ”det går inte för att killar blir bara kära i tjejer”.
- Språk-Barn, vårdnadshavare och pedagoger kan kommentera klädsel eller utseende.

### Ålder

- I denna diskrimineringsgrund kan både vuxna och barn utsätta barn och situationerna som nämns att det speciellt kan ske är vid blöjbyte och/eller i toasituation.
- Språk-Kommentarer kan förekomma från äldre barn som refererar till de yngre som bäbisar eller att pedagoger och barn kan uttrycka, ”det är du så liten så du får inte/klarar inte av”. Pedagoger kan uttrycka, ”idag kan vi inte gå till lek-parken för vi har så många små-barn”.
- Ansvar/självständighet/tillgång/förväntningar- äldre barn kan få tillgång och ta ansvar för material som saxar, pärlor och lego. Äldre barn kan klä på sig på egen hand och därmed upplevas mer självständiga. Yngre barn kan bli utsatta för att de inte får prova att klä på sig på egen hand. De äldre barnen kan få öva på att hämta sin mat på egen hand. De äldre barnen har tillgång till en toalett där de på egen hand kan stänga dörren om sig. Barn kan bli utsatt för pedagogers förväntningar utifrån ålder att de ska eller inte ska klara av vissa saker. Yngre barn kan få tillgång till mer närhet och omsorg. Äldre barn kan få gå på utflykt mer ofta. Det kan finnas en förväntan från äldre barn att de yngre är barnsliga och att de yngre ser de äldre som ”coola”.
- Organisation-vid förflyttningar vid rutinsituationer kan det upplevas mer stressigt med de yngre barnen då de går saktare så då kan pedagog bära barnet i stället för att låta det gå i sin egen takt.

### Kön

- Barn kan bli kränkta av varandra, pedagoger, vårdnadshavare, annan personal inom förskolan och av andra människor man stöter på utanför förskolan. Platser det kan ske på är inomhus, utomhus när pedagoger inte är nära, toaletten och i leken.
- Språk- Barn kan uttrycka att man inte vill leka med någon av ett visst kön. Pedagoger kan uttrycka att vissa material inte kan användas av alla eller att barn inte kan vara eller kan göra allt för att man tillhör ett visst kön. Pedagoger kan uttrycka traditionsenliga könsroller i beteende, val av lekar och material.
- Förväntningar-pedagoger kan uttrycka att man förväntar sig olika beteenden, vissa aktiviteter eller förmågor baserat på kön.

### Etnisk tillhörighet

- Barn kan bli kränkta av barn, pedagoger, vårdnadshavare och människor man stöter på utanför förskolan på alla platser inomhus, små rum där pedagoger inte är och utomhus. Det kan ske i leken, vid maten eller vid hämtning och lämning.

- Språk-Kommentarer om kläder, hår eller utseende och med syfte att utesluta någon från en grupp. Barnet kan ha en språkmässig olikhet vilket kan försvåra kommunikation mellan barn-barn och mellan barn-vuxen.
- Förutfattade meningar och okunskap kan vara orsaker till att barn kan bli kränkta.
- Norm- det etniskt svenska kan vara det enda som finns representerat i lärmiljö, material, leksaker, sånger, mat, bilder, lekar och litteratur. De traditioner och högtider som uppmärksammas och firas är de traditionellt svenska.

#### **Könsidentitet eller köns-uttryck**

- Barn kan bli kränkta av barn, pedagoger och vårdnadshavare. Det kan förekomma på alla förskolans platser, i toalettutrymmen och i leken.
- Språk- Pedagoger kan påpeka val av kläder, färger och aktiviteter. Barn kan få höra ”du har tjej-kläder” och pedagoger kan säga ”kom nu alla tjejer”. Pedagoger kan benämna val av kläder med olika könstraditionella uttryck som gullig eller tuff.
- Norm-Pedagoger kan förvänta sig olika förmågor av barn t.ex. vid påklädning. Pedagoger kan trösta på olika sätt. Vårdnadshavare kan reagera på att pojkar klär ut sig till t.ex. prinsessa och reagerar inte när flickor klär ut sig till t.ex. brandman. Okunskap och bristande representation kan också vara orsaker till kränkande behandling.

#### **Sexuella trakasserier**

- Barn kan bli utsatta av barn, pedagoger och av okända vikarier. Det kan ske på alla platser i förskolan, vid blöjbyte, vid toalettbesök, vid påklädning, vid vila och i leken. Barn kan utsätta varandra genom att de blir nyfikna på varandras kroppar och vill titta närmare.
- Språk-barn kan kalla varandra för bajskorv och/eller någon kan säga sexuella saker till barn.
- Grupper av barn som är extra utsatta kan vara de som inte har det verbala språket, tystlåtna barn och/eller försiktiga barn. Barn som behöver hjälp med blöjbyte, toalett och påklädning.

## **4. 6 Resultat av trygghetsvandringar**

I årets plan har fyra av fem förskolor bidragit med vandringar. Pedagogerna har samtalat med de äldre barnen på förskolan kring trygghet och identifierat otrygga platser tillsammans med dem. Pedagogerna går med en mindre grupp barn inne och ute och samtalar med barnen om hur det känns på de olika platserna. I årets plan väljer intraprenaden att inte skriva ut specifikt otrygga platser. Frågan lyfts på ledarforum i hur information tas om hand om specifikt otrygga platser.

## **4. 7 Analys av kartläggningar**

**Liksom tidigare års planer tänker pedagoger att alla inom förskolan kan utsättas eller bli utsatta för kränkningar. Det kan vara pedagoger, vårdnadshavare, annan personal i förskolan eller människor som passerar förskolan som kan kränka barn och barn kan kränka varandra.**

Situationer som nämns där kränkningar kan ske kan vara i lek, vid blöjbyte, toa eller vid maten.

Arbetslag kartlägger att kränkningar kan ske på alla förskolans platser, inomhus såväl som utomhus. Bakom buskar, inne i små rum, vid toaletter och där pedagoger inte är.

I detta års kartläggningar är det flera arbetslag som kartlägger att människor utanför förskolan kan vara de som kränker, människor som cyklar eller går förbi eller som man möter då man är på utflykt. Det är första gången det nämns som en risk och det blir en intressant fråga att arbeta vidare med, hur agerar pedagoger då?

**Generellt skriver arbetslag i kartläggningar att de har en medvetenhet om hur de ska bemöta barn. Att de arbetar efter och bemöter barn utifrån allas lika värde och att de kan undvika att benämna barn utifrån t.ex. kön, pedagoger använder barns namn eller säger kompis.**

I kartläggningar är det sällan arbetslag skriver att förskolans rutiner, regler eller arbetssätt kan upplevas missgynnande eller orättvisa. Detta visar sig dock inte vara fallet då det ändå framkommer i kartläggningar att det kan tänkas bli så i vissa diskrimineringsgrunder. Det är i diskrimineringsgrunderna religion och andra trosuppfattningar, ålder och funktionsnedsättning som dessa motsättningar skrivs fram. Det handlar om att det främst kan vara kristna och/eller svenska högtider och traditioner som firas och uppmärksammas på förskolorna. Arbetslag skriver i kartläggning att det kan vara så att kristendom kan upplevas enklare att arbeta med än andra religioner eller trosuppfattningar på grund av att pedagoger har bristande kunskap om andra religioner. Så kan det vara, fler arbetslag skriver i kartläggningar att orsak till det kan vara att det saknas kunskap, medvetenhet och/eller representation av andra religioner eller trosuppfattningar än kristendom. Att då uttrycka att man inte anser att ens arbetssätt skulle kunna leda till att ett barn med annan religion kan bli kränkt hänger inte ihop. Vad gäller ålder skriver arbetslag fram att de äldre barnen får öva mer på sin självständighet vid påklädningen, vid maten, eller vid toaletsituation då de äldre kan gå på en toalett med dörr att stänga. Arbetslag skriver fram att pedagoger kan lägga mer ansvar på de äldre och att de kan erbjuda mer utmaningar och intressanta material. Analysen blir även här att det blir just arbetssätt och rutiner som kan verka missgynnade och upplevas orättvisa. Vad gäller funktionsnedsättning kan just rutiner kring mat och inkludering verka missgynnande, orättvisa och utpekande. I alla dessa beskrivningar av vad som kan hända behöver riskerna synliggöras, att det handlar om rutiner och arbetssätt och att pedagoger behöver få syn på de så att ett förändringsarbete kan starta.

Å andra sidan är det flera arbetslag som skriver i kartläggningar att rutiner, regler och arbetssätt blir gynnande för allas lika värde. Arbetslag skriver att de behandlar barn utifrån individ och inte utifrån kön, att alla barn har tillgång till allt material oavsett ålder eller kön och att de arbetar med icke färdigt eller okodat material. Arbetslag skriver i kartläggningar att de arbetar med att anpassa och ändra efter barns behov. Då fungerar våra regler, rutiner och arbetssätt främjande, att stärka det goda arbetet i vår pedagogiska utbildning varje dag genom dessa.

Det verkar som att det blir svårt för arbetslag att skilja på diskrimineringsgrunderna religion och andra trosuppfattningar och etnisk tillhörighet. Riskerna för kränkning som skrivs fram blir likartade och högtider och traditioner nämns i båda. Tradition är ett ord med latinskt ursprung och betyder överlämnande, enligt Wikipedia.

”Det som lämnas vidare är det sociala och kulturella arvet. Det kan även vara invanda seder och bruk, olika synsätt, språk och värderingar”. Etnicitet betyder enligt DO.se, ”med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande”.

Ett arbetslag skriver i diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet, att andra modersmål än svenska eller svenskt teckenspråk kan riskera att inte lyftas och därmed upplevas som ett missgynnade av barn med andra modersmål.

Modersmål och språk utgör en stark identitetsfaktor som även ingår i ett socialt och kulturellt arv, går det då att skilja etnicitet från religion?

Ett annat arbetslag skriver dock att de inte lägger fokus på religion eller andra trosuppfattningar då högtider eller traditioner firas eller uppmärksammas utan att de uppmärksammas med syfte att uppleva tillsammans.

I årets kartläggningar är det första gången ett arbetslag nämner Läroplan för förskolan som ett verktyg att motverka risk för kränkningar och missgynnande och ett arbetslag skriver fram reflektionstiden varje vecka. Arbetslaget skriver i kartläggning att reflektionstillfället ger de möjlighet att utforska sin undervisning och tänka till om sin lärmiljö och arbetssätt. Den skrivningen ger en signal om att trygghetsarbetet inte endast pågår under tiden kartläggningar faktiskt skrivs.

De största riskerna som framkommer i kartläggningar blir språk, norm, organisation, förväntningar, tillgänglighet och kunskap. Det handlar om kommentarer som kan kränka, missgynna eller utesluta. Det handlar om normer och att inte vara enligt normen som kan bli kränkande eller missgynnade. Organisation och rutiner som vi har i våra förskolor som kan upplevas orättvisa eller missgynnande. Kunskap eller snarare bristen på kunskap, tillgänglighet till material eller pedagoger och förväntningar från pedagoger på barn att de ska ha fler, bättre eller andra förmågor. Allt det kan vara risker som våra barn utsätts för i våra förskolor och med denna plan synliggörs de och kommer att arbetas vidare med på olika sätt.

Trygghetsvandringar har fyra av fem förskolor genomfört inför denna plan. Av de kartläggningarna kan man utläsa att de specifika riskerna är få, det är oftast toaletterna på våra förskolor som upplevs otrygga. Det kan ha att göra med att barn kan öppna dörren, kikar under dörren och att man inte får vara ifred. På våra gårdar verkar barn generellt tycka att det är pedagoger på de platser där de är. Det är två förskolor där barnen pekar ut platser där det inte alls finns pedagoger eller bara ibland. Buskar är de platser på båda gårdarna där barn upplever att pedagoger inte vistas. **Som tidigare år innehåller kartläggningar från diskrimineringsgrunder och vandringar god information som blir värdefull att ta hand om för att kunna utveckla vårt främjande och förebyggande arbete.**

## 5. Rutiner för akuta situationer

När någon i personalen får reda på att ett barn kan vara utsatt för trakasserier eller kränkande behandling är det viktigt att förskolan agerar skyndsamt. Handlingsplikten inträder så fort det finns någon misstanke om att ett barn kan fara illa. Det saknar betydelse vem i personalgruppen som får kännedom och på vilket sätt det sker. Utredningsskyldigheten gäller inte bara när det drabbade barnet eller barnets föräldrar informerar förskolan. Förskolan måste även agera när informationen kommer från andra barn, när anmälan sker anonymt eller om någon från förskolans personal blir vittne till en situation som skulle kunna vara kränkande för ett barn.

Det är viktigt att det enskilda barnets upplevelse av det inträffade är utgångspunkten för utredningen kring vad som hänt. Även föräldrarnas synpunkter på det inträffade behöver beaktas. En utredning bör allsidigt belysa vad som inträffat och analysera orsakerna till händelsen. Utredningen ska omfatta både den som upplever sig trakasserad eller kränkt och den eller dem som kan ha utfört kränkningarna. Först när alla inblandade har fått möjlighet att yttra sig och ge sin bild av vad som har hänt kan förskolan objektivt bedöma situationen.

Om det visar sig att trakasserier eller kränkningar har förekommit måste förskolan vidta åtgärder för att förhindra att de fortsätter. Åtgärderna som vidtas bör grundas på utredningen i det enskilda fallet och riktas till såväl det barn som blivit utsatt som till den eller dem som utövat trakasserier eller kränkningar. Det bör också övervägas om

åtgärder behöver vidtas för att förändra strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå.

## 5.1 Policy

Det ska råda nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling i vår förskola.

## 5.2 Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

- Personalen håller god uppsikt över alla platser där barn leker inom- och utomhus.
- Det finns alltid minst en anställd i närhet av barnen.
- Varje morgonmöte säkerställer pedagogerna att det finns ordinarie personal och/eller vikarie på alla avdelningar.
- Se även bilaga Integritetspolicy.

## 5.3 Personal som barn och föräldrar kan vända sig till

Barn och föräldrar kan vända sig till pedagogerna på barnets avdelning eller annan anställd som de känner sig trygga med. De kan även alltid vända sig till rektorer och/eller specialpedagog i förskolan:

Rektor Agneta Magnestrand 019-21 40 74  
Rektor Jenny Dahwn 019-21 31 63  
Rektor Maud Lindström 019-21 54 94  
Specialpedagog Linda Ekelund 019-21 30 73

## 5.4 Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn

1. Den personal som uppmärksammar en situation som skulle kunna upplevas som kränkande handlar för att stoppa skeendet. Dialog förs med inblandade.
2. Om den som uppmärksammat en situation inte anser att saken är åtgärdad ska en skriftlig anmälan göras till rektor. Se blankettarkivet på intranätet "*Anmälan från personal till förskolechef*".
3. Rektor gör samma dag en anmälan via mail till [forskolenamnd@orebro.se](mailto:forskolenamnd@orebro.se) på blanketten "*Anmälan från förskolechef till huvudman*" samt kontaktar vårdnadshavare. Se blankettarkivet på intranätet.
4. Verksamhetschef beslutar vem som ska leda utredningen och då anmälan innehåller påstående om att ett barn utsatt annat barn för kränkande behandling ska rektor föreslås.
5. Registrator lägger upp ärendet i nämndens ärendehanteringssystem och vidarebefordrar via mail ärendenummer som tilldelats i W3D3 till förskolechef.
6. Rektor registrerar anmälan i förskolans diarium med ärendenummer och tar omedelbart skriftligen beslut om utredningsåtgärder, utan att invänta verksamhetschefens beslut om vem som leder utredningen.
7. Dokumentation kring utredningen förvaras i en akt hos rektor till ärendet är avslutat.
8. Över samtliga aktiviteter, inkomna samt upprättade handlingar, förs dagbok i tidsföljd som förvaras överst i akten.
9. Tät avstämning med barn/vårdnadshavare sker första veckan eller så länge det finns behov.
10. Tydlig avstämning med barn/vårdnadshavare när fallet anses avslutat.
11. Rektor meddelar nämnden att ärendet är avslutat via mail till [forskolenamnd@orebro.se](mailto:forskolenamnd@orebro.se) på blanketten "*Slutredovisning av utredning om kränkande behandling*". Se blankettarkivet på intranätet. Slutredovisningen ska innehålla,

uppföljningssamtal med barnet/vårdnadshavaren för att stämna av att kränkningen upphört. Uppföljning och utvärdering av de åtgärder som vidtogs för att få kränkningen att upphöra.

12. Rektor postar ärendets handlingar till **Förvaltningskontor Förskola och skola/registrator** för diarieföring. Kopior av samtliga handlingar arkiveras i förskolans diarium.

## 5.5 Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

1. Den personal som uppmärksammar en situation som skulle kunna upplevas som kränkande handlar för att stoppa skeendet. Dialog förs med inblandade.
2. Om den som uppmärksammat en situation inte anser att saken är åtgärdad ska en skriftlig anmälan göras till rektor. Se blankettarkivet på intranätet "*Anmälan från personal till rektor*".
3. Rektor gör samma dag en anmälan via mail till forskolenamnd@orebro.se på blanketten "*Anmälan från förskolechef till huvudman*" samt kontaktar vårdnadshavare. Se blankettarkivet på intranätet.
4. Då anmäla innehåller påstående om att pedagog eller annan personal på förskolan utsatt ett barn för kränkande behandling ska verksamhetschefen föreslås att utreda kränkningen.
5. Då anmälan innehåller påstående om att rektor utsatt ett barn för kränkande behandling ska förvaltningschefen föreslås att utreda kränkningen.
6. Om jäv föreligger mot någon av ovanstående ska annan lämplig person föreslås.
7. Om förvaltningschefen eller verksamhetschefen anser att så behövs kopplas det kommunövergripande teamet in.
8. Registrator lägger upp ärendet i nämndens ärendehanteringssystem och vidarebefordrar via mail ärendenummer som tilldelats i W3D3 till utredningsledaren.
6. Utredningsledaren registrerar anmälan med ärendenummer och tar omedelbart skriftligen beslut om utredningsåtgärder.
7. Dokumentation kring utredningen förvaras i en akt hos utredningsledaren till ärendet är avslutat.
8. Över samtliga aktiviteter, inkomna samt upprättade handlingar, förs dagbok i tidsföljd som förvaras överst i akten.
9. Tät avstämning med barn/vårdnadshavare sker första veckan eller så länge det finns behov.
10. Tydlig avstämning med barn/vårdnadshavare när fallet anses avslutat.
11. Utredningsledaren meddelar nämnden att ärendet är avslutat via mail till **forskolenamnd@orebro.se** på blanketten "*Slutredovisning av utredning om kränkande behandling*". Se blankettarkivet på intranätet. Slutredovisningen ska innehålla, uppföljningssamtal med barnet/vårdnadshavaren för att stämna av att kränkningen upphört. Uppföljning och utvärdering av de åtgärder som vidtogs för att få kränkningen att upphöra.
12. Utredningsledaren postar ärendets handlingar till Förvaltningskontor Förskola och skola/registrator för diarieföring. Kopior av samtliga handlingar arkiveras i förskolans diarium.

## 5.6 Utredningens innehåll

Utredning ska ske skyndsamt för att kunna konstatera om kränkande behandling förekommit. Detta för att vid konstaterande av kränkande behandling skyndsamt vidta åtgärder för att få den kränkande behandlingen att upphöra.

### Utredningen ska innehålla

- Tjänsteanteckning med den upplevt kränkta barnets version av händelsen.



- Tjänsteanteckning med den som misstänks ha kränkt barnet.
- Tjänsteanteckning från övriga barn som bevittnat händelsen.
- Tjänsteanteckning från personal som bevittnat händelsen.

#### **Bedömning av kränkande behandling**

- Utredningsledaren gör utifrån en sammanfattning av de faktiska omständigheterna en bedömning om kränkande behandling konstaterats eller inte utifrån vad utredningen påvisat.
- Vid konstaterande av kränkande behandling beskrivs vilka åtgärder som kommer att vidtas för att den kränkande behandlingen ska upphöra och hur åtgärderna kommer att följas upp och utvärderas.

### **5.7 Rutiner för uppföljning**

Uppföljning ska ske omgående och i tät följd nära händelsen för att sedan fortlöpa kontinuerligt med avtagande frekvens under ärendets gång. Utvärdering sker kontinuerligt under ärendets gång för att säkerhetsställa att rätt åtgärder vidtagits. Utredningsledaren ansvarar för att uppföljning och utvärdering genomförs.

### **5.8 Rutiner för dokumentation**

Personal som arbetar med ärendet dokumenterar omgående och kontinuerligt på uppdrag av utredaren. Ärendet samlas i en akt och akten förvaras av den som har i uppdrag att utreda ärendet

### **6.8 Ansvarförhållande**

All personal ska omedelbart vidta åtgärder (samtal och vid behov anmäla till rektor) vid upptäckt av handlingar som kan uppfattas som kränkande. Utredningsledaren ansvarar för att åtgärder genomförs, följs upp och utvärderas samt att akten förvaras och slutarkiveras.