

Plan för trygghetsskapande arbete

På förskolan Trombonen

Läsåret 2021/2022



1	Inledning	Fel! Bokmärket är inte definierat.
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
2	Arbetet under föregående läsår	3
3	Undersökning av risker och hinder	Fel! Bokmärket är inte definierat.
4	Analys av orsaker till risker och hinder	5
5	Åtgärder	6
6	Planerad uppföljning och utvärdering	7
7	Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier	7
8	Samverkan med elever och anställda	9

1 Inledning

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

1:1 Planens giltighetstid

Trombonens plan för trygghetsskapande arbete gäller från 2021-09-01 till 2022-08-31

1:2 Definitioner

1.1.1 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.

1.1.2 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.

1.1.3 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.

1.1.4 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.

1.1.5 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.

- Minihjältarna



Vi på Trombonen arbetar främjande och förebyggande med diskrimineringsgrunderna genom vårt projektarbete minihjältarna. Minihjältarna är ett projekt skapat av pedagoger på Trombonen för att få trygghetsskapande-arbetet levande i verksamheten. Syftet med projektet började med att barnen skulle bli bekanta och delaktiga i planen mot diskriminering och kränkande behandling samt upplysa dem om vad barnkonventionen innebär. Vi vuxna använder oss av begrepp för att tala om barns rättigheter, lärande och utveckling men begreppen kände vi behövdes konkretiseras i barnens och pedagogernas vardag. Vår vision är att utveckla pedagogernas medvetenhet kring samhällsnormer, stereotyper och könsmonster samt utveckla ett genustänk som präglar utbildningen.

Att visionen har fokus på pedagogernas medvetenhet beror på att vi pedagoger är de som skapar förutsättningar eller hinder för barnen genom vårt förhållningssätt. Barn har inga medfödda normer eller värderingar utan de ärver vuxnas och samhällets normer. För att praktisera vår vision utnyttjar vi gemensamma planeringstider så som husmöten, nätverk och APT till att diskutera, utvärdera samt analysera förhållningssätt i vår pedagogroll i olika situationer och dilemman.

En gång i veckan spelar pedagoger upp en teater för barnen som berör människors grundrättigheter och etiska dilemman. Bland annat yttrandefrihet där vi har arbetat med rätten att uttrycka sina åsikter, känslor och tankar samt rätten att äga sin identitet, sina känslor och sin kropp. Kränkande behandling och diskriminering har varit två viktiga ämnen i teatrarna. Barnen får ett dilemma eller en situation som utsätter en eller flera av karaktärerna för en orättvisa. Vi pedagoger planerar månadens första teater med nya temat, som vi sedan visar upp och utvecklar utifrån barnens reaktioner, tankar och frågor under några veckor. Det sätter även grunden för kommande teatrar. Alla teatrar innehåller någon form av normbrytande som barnen själva får upptäcka och reflektera kring.

Efter teatern erbjuds planerade stationer där barnen utmanas och kan bearbeta sina och andras tankar från teatern. Barnen erbjuds flera alternativ både utomhus och inomhus. Samma stationer erbjuds flera veckor i rad för att ge barnen tid och förutsättningar att ta med sig något från månadens tema.



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 li

rättigheter och möjligheter i förskolan. Tänk på att även se över rutiner, riktlinjer, policys etc. på förskolan. Beskriv inledningsvis hur undersökningen har genomförts och sedan vilka eventuella risker och hinder som har upptäckts.

Varje år får pedagoger svara på en psykosocial undersökning.

Den dagliga kontakten med vårdnadshavarna är framför allt den viktigaste vägen för oss pedagoger att få reda på vårdnadshavarnas tankar kring sina barns trivsel och trygghet på förskolan. Vårdnadshavarna har också möjlighet att i skolenkäten och på utvecklingssamtalet lyfta risker och hinder de ser i verksamheten för sina barn gällande kränkande behandling och diskriminering. På så sätt undersöks risker och hinder kontinuerligt.

Pedagogerna har schemalagd reflektionstid varje vecka där möjligheten till undersökning och analys av veckans incidenter finns. Pedagogerna diskuterar risker och hinder och möjliga lösningar. Arbetslaget har möjlighet att få stöd av enhetens specialpedagog, pedagogiska och rektorn vid behov.

På tisdagarnas husmöten har vi som rutin att pedagogerna lyfter viktig information som berör de enskilda barnet eller familjen. Detta stärker pedagogernas förståelse och gemensamma förhållningsätt gentemot barnen och vårdnadshavare.

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.

1. Vi har upptäckt att digitala möten nu under Covid-19 har begränsat våra förutsättningar att reflektera, analysera och följa upp risker och hinder med alla anställda på trombonen.
2. En risk som uppstår i vardagliga situationer på förskolan där pedagoger omedvetet inte skiljer på egna åsikter och värderingar och förskolans värdegrund.
3. Utifrån bland annat skolenkäten har vi även kommit fram till att vi behöver engagera alla vårdnadshavarna i att läsa dokumentationen och informationen vi delar på unikum. Samt hur vi kan garantera att informationen faktiskt når ut.
4. Skolenkätens upplägg och hur den distribueras till vårdnadshavarna är en risk.
5. Ett hinder under flera år tillbaka har även varit bristen på samarbetet med socialtjänsten samt BVC. Ibland behövs alla pusselbitar i barnet liv och välmående för att få en helhetsbild och på så sätt kunna ha ett fungerande samarbete med hemmet.

6. Pedagoger på framförallt yngre barns avdelningarna har påtalat att inskolningarna under terminsstart inte är hållbara utifrån barns rättigheter samt pedagogernas arbetsmiljö. Det skolas in 3–10 barn samma vecka på en avdelning.
7. Vi har analyserat trombonens rutiner kring KIA-rapporter och dragit slutsatsen att rapporteringen är bristfällig och behöver åtgärdas.

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.

1. Förhoppningsvis kan vi återgå till fysiska möten med alla pedagoger där vi analyserar, reflekterar och kommer fram till gemensamma åtgärder och förhållningsätt.
2. Att väcka medvetenhet hos pedagoger, vårdnadshavare och barn är därför fokus i minihjältarnas arbete. Vi fortsätter vårt arbete för att öka kunskapen för förskolans värdegrunder.
3. Vi behöver se över rutiner och upplägg för hur föräldrarna får information kring vår lär plattform Unikum samt tempus. Vårt mål är att alla befintliga vårdnadshavare registrerar sin mejl-adress på unikum och på så sätt får notiser vid uppdatering.
4. Vi kommer att utvärdera samt sätta upp mål för trombonens fokusområden utifrån skolenkäten. Rektorn återkopplar till kommunen våra tankar samt vad vi tror skulle öka svarsfrekvensen från vårdnadshavare.
5. Utifrån TINA-projektet påbörjas ett samarbete med BVC och eventuellt Rudans vårdcentral under hösten 2021.
6. Vi strävar efter att få till ett bra samarbete med placeringsassistent i kommunen samt vårdnadshavarna för att planera och strukturera upp inskolningarna på ett fungerande sätt. Målet är att både barn och vårdnadshavare ska känna sig sedda och hörda samt få sina behov tillgodosedda under första klivet in i förskolans värld. Detta kan även ha en positiv påverkan på pedagogernas arbetsbelastning.
7. Syftet med KIA-rapporter är att arbetsmiljöansvariga i kommunen ska få en överblick över olyckor och tillbud i arbetsplatsen, för att kunna förebygga risker i arbetsmiljön.

Vi vill ta fram tydligare rutiner för när en rapport bör skrivas för att skapa en tydlighet för medarbetarna. Vi behöver också ledningens stöd i form av tid och förutsättningar för att ha möjlighet att skriva rapporter utan att påverka pedagogernas tid i barngrupp.

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.

Trombonen utvärderar kontinuerligt under läsåret. Tillsammans med minihjältarnas representanter gör vi en reflektion, analys och utvärdering varje vecka. I slutet av varje termin skrivs en terminsreflektion utifrån arbetet och de mål vi uppnått. Utvärderingarna sätter grund för kommande arbete och planering.

Utvärdering sker även tillsammans med all personal under APT, husmöten och nätverk.

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.

Brandbergens ställningstagande

Det ligger ett gemensamt ansvar både på medarbetare och chef att arbetsmiljön är fri från trakasserier och sexuella trakasserier. Chef ska agera för att skapa förutsättningar för ett gott arbetsklimat och vara ett föredöme för sina medarbetare.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet (känna sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad) utifrån tillhörighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet och/eller personliga integritet genom verbalt, icke verbalt eller fysiskt agerande. Det kan t.ex. handla om skämt, ovälkomna kommentarer eller komplimanger, närgångna blickar och inbjudningar, anspelningar eller ovälkommen beröring. Det är den som är utsatt som avgör om beteendet är ovälkommet eller inte.

Förebyggande:

- Planen för trygghetsskapande arbete levandegörs och bearbetas kontinuerligt under läsåret.
- Regelbundet undersöka fysiska platser där deltagarna i verksamheten interagerar.
- Ha återkommande samtal med barn och eventuella vårdnadshavare.
- Bedriva ett förebyggande arbete där könsstruktur och stereotyper som sätter krav och förväntningar på individens beteende bryts ner.
- Arbeta medvetet på förskolan med integritet, rätten till sin kropp och sin egen känsla. Detta arbete sker aktivt både i arrangerade situationer och i förskolans vardagliga verksamhet.

Åtgärder som vidtas om en situation uppstår:

1. Personalen på förskolan har anmälningsskyldighet. Den innebär att pedagoger som får kännedom om en situation där barn eller vuxen upplevt, eller upplever sig, utsatt för trakasserier eller kränkningar i samband med verksamheten, är skyldiga att informera närmaste chef.
2. Närmaste chef tar reda på mer information om den uppkomna situationen. I de fall en utredning startas innebär det att en anmälan görs i DF Respons. Vilket innebär att en undersökning startas. Om den berörda situationen involverar en pedagog, kontaktar närmaste chef även HR. Beroende på utredningens utfall vidtas relevanta kortsiktiga och långsiktiga åtgärder samt en uppdatering av det förebyggande arbetet görs.

Uppföljning av riktlinjer och rutiner:

Riktlinjer och rutiner följs upp kontinuerligt under hela läsåret och det görs en halvårsavstämning i anslutning till årsskiftet. Genom en levande dialog på respektive förskola kring riktlinjer och rutiner, utformas en ny plan under vårterminen inför kommande läsår.

8 Samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda

Vårdnadshavarna blir erbjudna utvecklingssamtal en gång per år, där vårdnadshavare får möjlighet att diskutera barnets utveckling, trygghet och trivsel på förskolan. Detta kompletteras med daglig kommunikation om barnets dag vid hämtning och lämning.

Vårdnadshavarna får ta del av dokumentation och information om förskolans arbete genom plattformen unikum.

Planen för trygghetsskapande arbete finns tillgänglig för vårdnadshavare på hemsidan, Unikum och på varje avdelning.