



Växjö  
kommun

# Plan mot kränkande behandling Lillestad förskolor

## Innehåll

Inledning.....	3
Syfte .....	3
Kartläggning – plan mot diskriminering och kränkande behandling .....	4
Främjande och förebyggande arbete i vardagen.....	4
Barns inflytande.....	6
Implementering.....	7
Uppföljning.....	7
Utvärdering.....	7
Bilaga A: Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling .....	8
Bilaga B: Växjö kommuns värdegrund.....	10

## **Inledning**

Planen mot kränkande behandling i förskolan har som syfte att främja en trygg och inkluderande miljö där alla barn känner sig respekterade och sedda. Den ska bidra till att förebygga och hantera diskriminering, kränkande behandling samt främja jämställdhet och lika rättigheter för alla barn oavsett bakgrund. Planen mot kränkande behandling gäller för alla avdelningar på Lillestads förskolor och omfattar barn 1–5 år. Rektor för enheterna är Annica Gustafsson.

## **Lillestads förskolor består av**

Fagrabäcks förskola, Stenholmens förskola samt Lillestad förskola

## **Syfte**

Syftet med planen är att främja barn och vuxnas lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

På Lillestads förskolor ska barn och vuxna få vistas i en god arbetsmiljö där de känner sig trygga och välmående vilket är en förutsättning för att utveckling och lärande ska kunna ske. Hos oss ska inga barn eller vuxna bli diskriminerade, trakasserade eller utsatta för kränkande behandling.

Ett främjande värdegrundsarbete där vi aktivt och medvetet integrerar de grundläggande värden som förskolans uppdrag vilar på är en förutsättning för att likabehandlingsarbetet ska få genomslagskraft.

## **Kartläggning – plan mot diskriminering och kränkande behandling**

- Vi genomför kartläggningar som en viktig del i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Målet med kartläggningen är att öka tryggheten för barnen, motverka begränsade könsmonster och kränkande behandling. Syftet med kartläggningen är att se och förstå inomhus- och utomhusmiljöerna ur barnens perspektiv för att upptäcka eventuella otrygga miljöer och snabbt åtgärda dessa.
- Kartläggningen ska också bidra till att vi upptäcker eventuella könsmonster som begränsar barnens utveckling, val och lärande för att så snabbt som möjligt vidta förebyggande och främjande åtgärder.
- Att förmedla kunskap till nya medarbetare är nödvändigt för att samtliga medarbetare ska kunna bidra till det främjande och förebyggande arbetet.

## **Främjande och förebyggande arbete i vardagen**

- Arbetslaget följer kontinuerligt och systematiskt varje barns lärande för att utvärdera hur förskolan tillgodoser barnens möjligheter att utvecklas och lära i enlighet med läroplanens mål. Vi reflekterar över val av lärmiljö, lärmaterial samt grupperingar för att gynna alla barns lärande.

- Vi säkerställer att alla barn får likvärdiga möjligheter till utveckling och lärande genom att kritiskt granska förskolans lärmiljöer på grupp- och individnivå.
- Vi bygger tillitsfulla relationer med barnen genom att lyssna aktivt på barnens tankar och åsikter. Genom att erkänna och bekräfta barnens känslor hjälper vi dem att förstå och bearbeta sina upplevelser. Kommunicerade rutiner och strukturer skapar trygghet, minskar stress och ökar sannolikheten för att barnen vet vad som förväntas av dem. Att omge sig med stabila och pålitliga vuxna som agerar när barnen behöver stöd och hjälp stärker relationen mellan barn och pedagog.
- Vi arbetar med värdegrunden i vardagen genom att integrera de grundläggande värderingarna som läroplanen lyfter fram såsom öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande.
- Genom att själva vara rollmodeller och levandegöra de värderingar vi önskar att barnen ska ta till sig stödjer vi arbetet mot värdegrundsuppdraget.
- Genom att ge konstruktiv och positiv feedback stödjer vi barnens självförtroende, främjar deras lärande och hjälper dem att utveckla viktiga livskunskaper.
- Vi arbetar medvetet med att ifrågasätta och utmana de traditionella könsrollerna genom att ge både flickor och pojkar lika tillgång till alla delar i utbildningen. Det kan exempelvis handla om tillgång till undervisning och lärmaterial. När vi har en öppen och inkluderande syn på oss själva och andra bidrar vi till att minska fördomar och diskriminering i framtiden.

## **Barns inflytande**

- Tillsammans med barnen skapar vi gemensamma förhållningsregler som gynnar tryggheten och trivseln i gruppen. Vi formulerar reglerna på ett sätt som barnen förstår och i positiva termer som visar vad de ska göra, snarare än vad de inte får göra. Exempelvis "Vi hjälper varandra" i stället för "Ingen får slåss".
- Vi ställer öppna frågor till barnen för att ta del av deras åsikter och idéer kring olika delar i utbildningen. Exempelvis "Vad tycker du vi ska tillföra i en viss lärmiljö?"
- Genom trygghetsvandringar och samtal med barnen tar vi del av barnens perspektiv kring den pedagogiska, sociala och fysiska lärmiljön i förskolan. Det hjälper oss att anpassa och utveckla verksamheten för att främja lärande, trivsel och utveckling.

## **Vårdnadshavarnas delaktighet**

- Vi ger vårdnadshavare möjlighet till delaktighet exempelvis vid vårdnadshavarmöten, utvecklingssamtal samt vid utbildningsförvaltningens förskole-enkät. Våra insatser följs upp och återkopplas till vårdnadshavare.
- Vi för fortlöpande samtal med vårdnadshavare kring barnets trivsel, utveckling och lärande. Syftet med dessa samtal är att skapa en öppen dialog där både vårdnadshavare och pedagoger kan dela information för att tillsammans stödja barnets utveckling och välbefinnande.

## Implementering

- Vid nyanställning är plan mot kränkande behandling en del av introduktionen.
- I samband med revidering involveras alla för att säkerställa att planen är effektiv, hållbar och att den får genomslag i hela verksamheten. Delaktighet ökar känslan av ansvar och engagemang, det är mer sannolikt att människor stödjer och följer en plan de själva har varit med och haft inflytande över.
- Planen introduceras på informationsmötet för nya vårdnadshavare. Genom att informera och involvera vårdnadshavare i likabehandlingsarbetet kan de bli aktiva medarbetare i att främja en inkluderande kultur.
- Plan mot kränkande behandling finns tillgänglig på förskolans webbsida, [www.vaxjo.se](http://www.vaxjo.se)

## Uppföljning

- Uppföljning sker kontinuerligt vid våra reflektionstillfällen samt i samband med våra trygghetsvandringar.
- Kontinuerliga uppföljningar sker i ledningsgruppen i syfte att reflektera över planens efterlevnad, identifiera utmaningar och behov samt göra eventuella justeringar.

## Utvärdering

- Utvärderingar görs en gång per läsår i syfte att följa upp våra främjande och förebyggande åtgärder för att se om dessa har gett önskat resultat.

## **Bilaga A: Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling**

1. När personal får kännedom om att en händelse inträffat där ett barn/elev anses ha upplevt sig vara kränkt ska personal anmäla detta till rektor. Om händelsen involverar skador eller tillbud ska en anmälan också upprättas i Stella. Stella-anmälningar hanteras separat och ersätter inte anmälan om kränkande behandling.
2. Rektor ska dels inleda en utredning av händelsen, dels upprätta en anmälan när hen får kännedom om händelsen. Om händelsen involverar mer än ett barn/elev ska dessa anmälas och utredas separat.
3. I de fall anmälan och dokumentationen inte sker i DF Respons följs nedan samt punkt 4–6:
  - Då utredningen inleds erhåller rektor ett nytt diarienummer för ärendet ifrån enhetens administratör.
  - För att anmäla till huvudmannen skickar rektor ett e-postmeddelande till [utbildningsnamnden@vaxjo.se](mailto:utbildningsnamnden@vaxjo.se) i vilken hen anger:
    - Att ett barn/elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten
    - Ärendets diarienummer
    - Om enheten har kännedom om att barnet/eleven har varit utsatt för kränkande behandling tidigare
    - Var noga med att inga personuppgifter inkluderas i anmälan.
4. Rektor ska skyndsamt utreda händelsen och vidta de åtgärder som krävs för att förhindra ytterligare kränkande behandling i framtiden. Utredning och åtgärder dokumenteras i blankettens, *Del 2*. Om utredningen har visat att ingen kränkande behandling har kunnat konstateras ska inte uppföljningen utföras; ärendet avslutas i dessa fall.

5. Rektor ska följa upp oavslutade ärenden inom ett 1–3 veckor för att utvärdera om åtgärderna har förhindrat nya händelser av kränkande behandling.
  - Om uppföljningen visar att åtgärderna inte förhindrat ytterligare kränkningar ska rektor fylla i fältet *eventuellt nya åtgärder*. Nya uppföljningar av åtgärderna görs kontinuerligt till dess att kränkningarna har upphört. Eventuellt nya kränkningar anmäls och utreds som separata ärenden.
  
6. Rektor ska avsluta ärendet när kränkningarna har upphört.
  - Rektor säkerställer att en kopia av den färdiga blanketten organiseras till dess att barnet lämnar förskolan då handlingarna gallras.
  - Rektor säkerställer att den färdigställda blanketten läggs till elevakt.

## **Bilaga B: Växjö kommuns värdegrund**

Växjö kommunkoncernen har en gemensam värdegrund. Den utgörs av fyra värderingar som gäller för alla som jobbar i kommunkoncernen. Värderingarna påverkar vårt sätt att vara och hjälper oss att leverera en god kommunal service och vara en attraktiv arbetsplats med en god arbetsmiljö. Det bidrar till ett hållbart arbetsliv.

Värderingarna fungerar tillsammans - vi ska leva upp till dem samtidigt. Ingen är viktigare än den andra. De gäller både i relation till vår omgivning och till varandra som kollegor. Det vill säga att vi har samma förhållningssätt internt som externt.

- Jag möter alla med respekt
- Jag kan jobbet
- Jag gör verksamheten bättre
- Jag skapar en hållbar framtid

Värdegrunden förenar oss alla i kommunkoncernen. I praktiken berättar den för oss vad som är viktigt i vardagen. Det syns och märks den dag vi alla lever efter samma värdegrund. Kommer man utifrån förstår man hur det är här – och det är bra. Det skapar tydlighet och trygghet.

### **Jag möter alla med respekt**

För oss i Växjö kommunkoncernen har alla människor ett lika värde med olika behov och förutsättningar. Därför lyssnar vi aktivt för att förstå varandra. Vi ser möjligheten i varje möte. Vår dialog är saklig och öppen. Vi hjälps åt att skapa tydlighet. Vi tar till vara andras kompetens och bejakar olikheter. Vi visar hänsyn till varandras ansvarsområden. Vi bryr oss om varandra. Därför håller vi vad vi lovar. Detta skapar trygghet.

### **Jag kan jobbet**

Vi som jobbar i Växjö kommunkoncern har uppdraget att göra nytta för alla i kommunen. Vi tar reda på vad som förväntas av oss och genomför jobbet på bästa sätt. Vi är nyfikna och söker självständigt ny kunskap. Vi reflekterar över vad vi gör och pratar med omgivningen för att ständigt utvecklas i vår roll. Detta gör oss professionella. Vi samarbetar för då blir vi bättre.

### **Jag gör verksamheten bättre**

Vi i Växjö kommunkoncern förbättrar verksamheten med utgångspunkt i behoven hos de vi är till för. För att vi ska bli bättre sätter vi utmanande mål som vi följer upp. Då ökar värdet på vår service över tid. Vi utvecklas och är nyfikna på omvärlden. Vi delar med oss av information och idéer. Så gör vi alla skillnad.

### **Jag skapar en hållbar framtid**

Vi som jobbar i Växjö kommunkoncern analyserar och agerar för att skapa långsiktiga ekonomiska, sociala och ekologiska effekter - samtidigt. Det vi gör idag spelar roll imorgon. Vi tar ansvar och har modet att genomföra de långsiktiga förändringar som krävs. Vi är goda förebilder och skapar ett samhälle för alla, samtidigt som vi hushållar med våra resurser.