

FÖRDJUPNINGSTEMA

När barn blir utsatta för våld, kränkningar och mobbning på förskolan

Faktablad för dig som deltagare

I det här fördjupningstemat får du veta vad du ska göra om du upptäcker att ett barn blir utsatt för någon form av våld eller kränkning på förskolan – av andra barn eller en kollega. Framför allt får du veta hur du och dina kollegor kan arbeta förebyggande för att skapa en gemensam värdegrund som bygger på att alla barn har rätt att känna sig trygga och bli bemötta på ett respektfullt sätt.

Fördjupningstemat går också igenom vad en så kallad tystnadskultur är och vad du gör om du upptäcker att det förekommer en sådan på din arbetsplats.

Barn har rätt att känna sig trygga på förskolan

Förskolan är och ska vara en trygg plats för barn. Förskolans värdegrund bygger på principen om alla människors lika värde och rätten att inte bli kränkt – vare sig av vuxna eller andra barn. Allt arbete på förskolan ska utgå från ett etiskt förhållningssätt som garanterar att barn känner sig trygga och respektfullt bemötta. Alla barn ska bli bemötta utifrån sina egna förutsättningar och behov av alla vuxna och barn i verksamheten. Utöver värdegrunden finns också yrkesetiska riktlinjer för flera av förskolans yrkesgrupper.

Trots dessa grundläggande värderingar förekommer det situationer i förskolan där barn blir rädda och känner sig otrygga. Det kan både vara andra barn och förskolepersonal som utsätter barn för handlingar som inte överensstämmer med förskolans värdegrund och etiska riktlinjer. Det kan handla om brottsliga handlingar som exempelvis sexuella övergrepp. I skollagen används begrepp som kränkande behandling och diskriminering när ett barn eller personal utsätter ett barn på förskolan. Det kan vara verbala, psykiska eller fysiska handlingar som kan göra att ett barn känner sig utsatt, blir upprörd, ledsen eller känner rädsla. Upprepande kränkningar av en eller flera

personer över tid kan ses som mobbing. Inom förskolan är det inte självklart att använda ett begrepp som mobbing. Det är inte alltid lätt att veta om det är en kränkande handling eller om rör sig om en konflikt eller ett bråk mellan barn.

Arbeta förebyggande – skapa en gemensam värdegrund

Om din arbetsplats arbetar systematiskt och målinriktat med att skapa ett gemensamt förhållningssätt som utgår från förskolans uppdrag och värdegrund, så blir risken mindre att olika former av våld mot barn förekommer. Det är ett förebyggande arbete som ger dig och dina kollegor en gemensam värdegrund. På så sätt kan ni använda era kunskaper, erfarenheter och er intuition för att hantera svåra avvägningar, dilemman och målkonflikter. Genom att arbeta systematiskt med dessa frågor lägger ni en god grund för att alla barn ska bemötas på ett bra sätt både av alla pedagoger och av andra barn på förskolan. Det förebyggande arbetet ska både handla om personalens beteenden och om strukturer inom organisationen.

I förskolans uppdrag ingår att sätta gränser för barn och det är därför viktigt att du och din arbetsgrupp diskuterar gränsen mellan vad som kan ses som kränkning och när ni måste säga till, förbjuda eller bli arg på ett barn. Ni behöver skapa tydliga regler för vilka normer som gäller i mötet med barnen.

Ett bra verktyg för ett systematiskt och långsiktigt förebyggande arbete är den årliga handlingsplan som enligt skollagen ska ligga till grund för förskolans förebyggande arbete mot kränkande behandling av barn på förskolan (skollagen 6 kap. 8 §).

Skapa rutiner för att anmäla missförhållanden

I det förebyggande arbetet ska fokus ligga både på ett före och ett efter. Det innebär att arbetsplatsen ska ta fram en handlingsplan för vad som händer när det finnas misstankar eller bevis för att en pedagog på något sätt brister i sitt professionella uppdrag. Ledningen ska ta fram riktlinjer och rutiner för vad som görs och av vem om något händer. Dessa ska också vara förankrade och väl kända inom verksamheten. Alla i arbetsgruppen ska veta om skyldigheten att anmäla till rektorn och ledningen om missförhållanden inom verksamheten.

Det är viktigt att inom arbetsgruppen diskuterar var gränsen går för att göra en anmälan. När är en kollegas bemötande, beteende och attityd mot ett barn inte acceptabelt? Kan det finnas situationer som är mindre allvarliga?

Utveckla medarbetarnas kunskaper om arbetet mot kränkande behandling

Arbetsgruppen måste få kontinuerlig kunskap och kompetens om det förebyggande arbetet mot tystnadskulturer, bland annat genom fortbildningar – både för att stärka barnrättsperspektivet och för att skapa trygga, säkra arbetsgrupper och medarbetarkulturer.

När ett barn far illa på förskolan kan konsekvenserna bli lika allvarliga som vid andra former av utsatthet – både på kort och lång sikt.

I en tystnadskultur vågar personalen inte agera

Det är mycket viktigt att du som arbetar i förskolan agerar direkt om ett barn på något sätt far illa i förskolan, det gäller både personal och ledning. I många verksamheter råder en så kallad tystnadskultur och där kan det vara svårare att agera. På en arbetsplats med tystnadskultur vågar personalen inte berätta om problem eller lyfta missförhållande på grund av rädsla för andra medarbetare, att bli utesluten ur arbetsgruppen eller bli bestraffad av ledningen. Det handlar också om tystnadskultur om rektorn och ledningen väljer att inte agera trots vetskap om missförhållanden.

Så här känner du igen en tystnadskultur

En tystnadskultur kan finnas på olika sätt och på olika platser i verksamheten. Det kan finnas en stark tystnadskultur mellan kollegor, från ledningens håll eller både och.

Förskolepersonal beskriver en tystnadskultur på det här sättet: Det råder en tystnadskultur när en medarbetare är mer lojal mot sina kollegor än det utsatta barnet

Här är några exempel på hur en tystnadskultur kan ta sig i uttryck:

- En stark lojalitet mellan kollegor. Verksamhetens fokus ligger mer på en god stämning mellan kollegorna än på det professionella uppdraget och lojaliteten mot barnen.
- En låg tolerans för misstag från rektorns och ledningens sida. Medarbetare vågar inte lyfta och diskutera misstag och problem eller anmäla missförhållande. Det kan bero på en alltför stark styrning av verksamheten och ett auktoritärt ledarskap där medarbetare förväntas vara följsamma, lojala och genomföra sina uppgifter utan att ifrågasätta eller kritisera beslut.
- En ovilja att agera hos rektorn och ledningen trots att de vet om problemet eller missförhållandet. Det kan bero på att verksamhetens anseende och rykte ses som viktigare än förskolans uppdrag att ta till vara barnets rättigheter.

Ett förebyggande värdegrundsarbete motverkar tystnadskulturer

Om din arbetsplats arbetar systematiskt och målinriktat med att skapa ett gemensamt förhållningssätt som utgår från förskolans uppdrag och värdegrund, så blir risken att ni hamnar i en tystnadskultur betydligt mindre. Det innebär att ett förebyggande arbete är det bästa sättet att motarbeta en tystnadskultur som tillåter beteenden och bemötande som på olika sätt kan skada barn.

Arbetet med förebyggande åtgärder för att kunna säkerställa varje barns rätt till trygghet, säkerhet och gott bemötande finns fastställt i skollagen (2018:800), diskrimineringslagen (2008:567) förskolans läroplan (Lpfö 18).